

Vlaams memorandum Werk - arbeidsmarktbeleid 2009

Inhoud	p.
Meer mensen aan het werk	2
Cijfers arbeidsmarkt	3
- bevolking op arbeidsleeftijd	3
- werkzaamheidsgraad	4
- arbeidsmarkt mobiliteit/uitstroomgraad	6
- werkloosheidsgraad	6
- werkgelegenheid	7
- knelpuntberoepen	8
- contractvormen	8
- kwaliteit van de arbeid	9
- combinatie arbeid met gezin en vrije tijd	10
- maatregelen overheden i.v.m. onderbrekingsperiodes	10
- uitbesteding huishoudelijk werk	12
- kinderopvang	12
- inspanningen bedrijven	12
- ESF-projecten	12
- indicatoren betaalde en onbetaalde arbeid	13
- indicatoren thematische verlopen	22
Aanpak werkloosheid/opleiding en begeleiding	25
- preventieve aanpak	25
- curatieve doelgroep	27
- transmissie VDAB naar RVA	27
- aanpak werkloosheidsvallen	29
- extra inspanningen voor kansengroepen	34
- maatregelen voor werkgevers en oudere werknemers	37
- maatregelen voor werkgevers en jongeren	37

- maatregelen voor werkgevers en kansengroepen met grote afstand tot arbeidsmarkt	38
- Front office Tewerkstellingsmaatregelen	38
- Herplaatsingsfonds	38
Ongekwalificeerde uitstroom jongeren	38
Competentiebeleid	38
Kwaliteitsvolle banen en duurzame jobcreatie	41
Opleiding en begeleiding werknemers	42
Mobiliteit op de arbeidsmarkt	43
Sociale economie	44
Maatschappelijk verantwoord ondernemen	45
Actief ouder worden	46
Evenredige participatie op de arbeidsmarkt	49
Loonkloof/loopbaankloof	50
Gender en sociaal overleg	51
Genderneutraal bedrijf	52
Besluitvorming	53
- Ondernemerschap	
- Vertegenwoordiging in raden van bestuur	

Feiten en cijfers	Bedenkingen en aanbevelingen
Meer mensen aan het werk	
<p>Het regeerakkoord en de beleidsnota Werk (+ beleidsbrieven) gaan voor méér mensen aan het werk. Andere relevante documenten: Pact van Vilvoorde, Europese Lissabonstrategie voor groei en werk, Pact 2020.</p>	<p>Concept van volledig combinatiemodel als uitgangspunt van het Vlaams beleidskader. Zie kadertekst Vrouwenraadcombinatiemodel.</p> <p>De Vrouwenraad stelt dat de deelname aan het arbeidsproces de beste formule is voor gelijkheid/gelijke rechten voor vrouwen en mannen voor hun economische zelfstandigheid-onafhankelijkheid en hun zelfontplooiing. Via betaalde arbeid verwerf je eveneens ruimte voor persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling en bescherming tegen (uitkerings-)afhankelijkheid en armoede. Leven is meer dan werken alleen. Elk individu dient de diverse activiteiten evenwichtig</p>

	<p>te combineren (dus, niet de kostwinner, niet de anderhalve verdiener, niet de voltijdswerkende tweeverdieners,...). Gezien het onevenwicht tussen vrouwen en mannen het grootst is op het vlak van beroeps- en gezinsarbeid vragen wij aan het beleid maatregelen die de klemtoon leggen op de combinatie of de verdeling van het beroeps- en gezinsleven.</p>
<p>Cijfers arbeidsmarkt¹</p>	
<p>Bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar)</p>	
<p><u>2000</u> (n x 1.000; EAK) Werkend: t: 2.498; m: 58,1%; v: 41,9% Werkzoekend: t: 113; m: 42,0%; v: 58,0% Niet-beroepsactief: t: 1.323; m: 37,4%; v: 62,6%</p> <p><u>2006</u> Werkend: t: 2.610; m: 55,7%; v: 44,3% Werkzoekend: t: 137; m: 48,4%; v: 51,9% Niet-beroepsactief: t: 1.270; m: 40,4%; v: 59,6%</p> <p>De bevolking op arbeidsleeftijd neemt nog toe maar dit blijft niet duren: toename van aantal 65-plussers (ontgroening en vergrijzing, na 2010). Schattingen: in 2015; 3,97 miljoen (= niveau van 2004); 2025: minder dan 3,8 miljoen. Toename werkenden 2005-2006 is op rekening van vrouwen. De groep niet-beroepsactieven in 2006 bestaat uit studenten (35,1%), huisvrouwen/huismannen (21,3%), arbeidsongeschikten (11,2%), gepensioneerden (22%) en andere (10,5%). Waarom meer vrouwen in de niet-beroepsactiviteit: structuur van vrouwelijke bevolking: hogere levensverwachting dus groter aantal oudere vrouwen dan mannen; ook bij jongere vrouwen meer niet-beroepsactieven dan bij jongere mannen: zorg voor kinderen en huishouden. Merendeel niet-beroepsactieven is laaggeschoold: vooral oudere</p>	

¹ Zie o.a. VRIND 2008

<p>generatie.</p>	
<p>Werkzaamheidsgraad (= arbeidsmarktindicator)</p>	
<p>1985: m: 69,6; v: 36,6 (cijfers EAK) 1995: m: 70,6; v: 47,7 2007: m: 72,3; v: 59,8 Tegen 2010 zou de werkzaamheidsgraad 70% moeten bedragen (Lissabonnorm). In 2005 en 2006 waren 65% van de Vlamingen op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) aan het werk. In EU-verband raakt Vlaanderen achterop. Vrouwen dragen bij tot een algemene toename van de arbeidsdeelname in Vlaanderen: van 36,6% in 1985 tot 59,8% in 2007 (mannen: van 69,6 tot 72,3%). De <u>genderkloof</u> tussen vrouwen en mannen verkleint. De stijgende arbeidsdeelname van vrouwen gaat samen met het succes van de deeltijdarbeid. Een werkzaamheidsgraad van 60% bij vrouwen in 2010 ligt binnen bereik. Lage arbeidsdeelname van jeugd en van ouderen (verschillende uittredestelsels; zogenaamde samengedrukte loopbaan)</p> <p>Doelgroepen: Cijfers 2006: algemeen: 65,0; mannen: 71,5; vrouwen: 58,3 <u>Ouderen</u> (Lissabonnorm 2010: 50%) 50-64 jaar: 46,3; 55-64 jaar: 31,4 (EU 25: 44%) Generatiekloof²: 39,5 (-4,1 sinds 2002) <u>Allochtonen</u> Belgen: 65,6 Niet EU-burgers: 40,6 (EU 25: 56%) Nationaliteitskloof: 25,0 (- 1,7 sinds 2002) <u>Scholing</u> Laaggeschoold: 43,1 Middengeschoold: 69,8 Hooggeschoold: 84,7</p>	<p>Hoe zit het met de werkzaamheidsgraad vrouwen en mannen binnen de aandachtsgroepen?</p> <p>Cijfers departement Werk en Sociale Economie i.s.m. Steunpunt WSE http://www.werk.be/assets/werk.be/cijfers-en-onderzoek/cijfers/conjunctuur/DONE111_Werkzaamheidsgraad.pdf werkzaamheidsgraad Vlaanderen en variabelen leeftijd (15-24 jaar, 25-54 jaar, 55-64 jaar), geslacht ➤ Geen gekruiste variabelen; vandaar onze vraag naar een programma om via de website variabelen te kunnen kruisen per gewest, geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, allochtonen, personen met arbeidshandicap cfr. VDAB Arvastat/werkloosheid</p> <p>Zijn er dan bijkomende maatregelen nodig voor eventuele nieuwe aandachts/deel/groepen die aan het licht komen?</p> <p>Etnische achtergrond blijkt in vele onderzoeken een belangrijke determinant te zijn van verschillen in levensloop (zie website Steunpunt Gelijkekansenbeleid, Ontwikkeling van een monitor om de sociaal-culturele integratie van allochtonen in de Vlaamse samenleving te meten). Er is nood aan systematische cijferreeksen over de positie van de etnische minderheden in de samenleving. Dit heeft te maken met het versnipperd karakter van het bronnenmateriaal, het bestaan van diverse ambtelijke registratiesystemen, het gebrek aan eenduidige definities. De ontwikkeling van een monitor zou toelaten een om op regelmatige tijdstippen een stand van zaken te maken. Aan de hand van diverse bestaande (overheids)databanken zou op systematische wijze gegevens worden verzameld over sociaal-economische aspecten. De</p>

² Generatiekloof: verschil tussen leeftijdsgroep 50-64 jaar en leeftijdsgroep 25-49 jaar

<p>Scholingskloof³: 41,6 (+ 2,5 sinds 2002); bij vrouwen bedraagt de kloof meer dan 50%</p> <p><u>Personen met een handicap</u> Geen cijfers</p> <p>Werkzaamheidskloven: evolutie van verschil in procentpunten in de werkzaamheidsgraad tussen mannen en vrouwen, tussen 25-49-jarigen en 50-64-jarigen, tussen Belgen en niet-EU-burgers (tot 2004 EU15, vanaf 2005 EU25), tussen hoog- en laaggeschoolden (hoogstens diploma lager secundair); VRIND evolutie 1999-2006; telkens 15-64-jarigen behalve bij onderwijs: 25-64-jarigen.</p> <p><u>Stand van zaken Lissabondoelstellingen/2010</u> (Over-Werk, nr. 3-4/2008)</p> <ul style="list-style-type: none">- 66% mensen aan het werk: nog onder doelstelling van 70%- Voor vrouwen realiseert Vlaanderen wel de doelstelling van minstens 60%- 87% van 22-jarigen heeft minstens diploma hoger secundair: oké- Kinderopvang: 34,5 opvangplaatsen per 100 kinderen: oké <p>Pijnpunten:</p> <ul style="list-style-type: none">- 55-plussers: 34% in 2007; ook andere kansengroepen: niet EU-burgers, personen met een arbeidshandicap)- Deelname aan permanente vorming: 8% in 2007 (12% tegen 2010)- Activeringspercentage langdurig werklozen van 21% in 2007 (25% in 2010) <p>Pact 2020 http://www.vlaandereninactie.be/nlapps/docs/default.asp?id=416</p> <p>9. Werkzaamheidsgraad:</p> <ul style="list-style-type: none">- De globale werkzaamheidsgraad stijgt tot minstens 70% in 2020, dankzij een gemiddelde jaarlijkse groei van minstens een 0,5	<p>variabele geslacht moet altijd gekruist kunnen worden met de andere variabelen.</p>
---	--

³ Scholingskloof: het verschil tussen hooggeschoold en laaggeschoold

<p>procentpunt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - De werkzaamheidsgraad van vrouwen blijft verder stijgen. - Voor kansengroepen (allochtonen, personen met een arbeidshandicap en 50+) verdubbelt de gemiddelde jaarlijkse groei tot minstens 1 procentpunt. - De Europese doelstelling voor 55+ (werkzaamheidsgraad van 50%) komt daarmee in zicht. 	
<p>Arbeidsmarktmobiliteit/uitstroomgraad</p>	
<p><u>Uitstroomgraad uit het niet-werkende en werkende segment</u></p> <p>Van niet-werkend naar werkend: In 2005-2006 zijn mannen (35,6%) minder sterk aanwezig in het niet-werkend segment en stromen sneller door naar de arbeidsmarkt (10,1%). Vrouwen zijn structureel sterker verbonden met niet-werk; hun aandeel dat doorstroomt naar werk is kleiner; niet-werkende vrouwen in 2005: 64,4% en uitstroomgraad 2005-2006: 7,4%. Bij hogeschoolden niet-werkende m en v heeft 12,8% een jaar later een baan; bij de laaggeschoolden is dat 5,2%; naarmate de leeftijd toeneemt daalt het aandeel dat doorstroomt naar werk.</p> <p>Van werkend naar niet-werkend: 2005 werkende mannen: 56,1% en uitstroomgraad 2005-2006: 4,5% 2005 werkende vrouwen: 43,9% en uitstroomgraad 2005-2006: 5,0%. Laaggeschoolden hebben meer kans om uit te stromen dan midden- en hogeschoolden; vanaf 55 jaar neemt de uitstroom uit werk toe.</p>	<p>Programma om via de website variabelen te kunnen kruisen per gewest, geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, allochtonen, personen met arbeidshandicap cfr. VDAB Arvastat/werkloosheid.</p>
<p>Werkloosheidsgraad</p>	
<p>In 2006 was 5% van de Vlaamse beroepsbevolking werkloos (daling sinds 2000). Toename werkloosheid sinds 2000 kent kantelmoment in 2005 en daling zet zich door in 2006 en 2007. Dit blijkt uit het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) en uit de VDAB-</p>	<p>Arvastat: http://arvastat.vdab.be/nwwz/index3.htm laat toe om zelf kruistabellen te maken met 3 variabelen, te kiezen uit: per gewest, geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, allochtonen, personen met arbeidshandicap.</p>

<p>werkloosheidsgraad (verhouding tussen groep NWWZ en de beroepsbevolking): globale daling geldt ook voor kansengroepen maar niet overal even snel. Groep -25-jarigen reageert sneller op conjunctuurevoluties; bij 50-plussers is afname relatief beperkt (oudere werkzoekenden en bruggepensioneerden blijven sinds enkele jaren ingeschreven als werkzoekende). Laaggeschoolden vormen de grootste groep, toch ook dalende trend. Sinds 2007 ook daling bij langdurig werkzoekenden. Het aantal werkzoekende allochtonen is ook verminderd in 2007. De vrouwelijke werkloosheidsgraad is verder gedaald maar blijft groter dan de mannelijke.</p> <p>NWWZ in 2000: T: 169.647; aandeel m: 41,4%; v: 58,6; < 25 jaar: 24,1; 25-49 jaar: 68,7; + 50 jaar: 7,7; laaggeschoold: 56,7; middengedooold: 31,2; hooggeschoold: 12,1; werkloosheidsduur < 1 jaar: 54,3; langdurig > 1 jaar: 45,7; etnisch EU 27: 86,5; etnisch niet-EU27: 13,5</p> <p>NWWZ in 2007: T: 180.396; aandeel m: 46,6%; v: 53,4; < 25 jaar: 20,4; 25-49 jaar: 54,3; + 50 jaar: 25,3; laaggeschoold: 51,8; middengedooold: 32,8; hooggeschoold: 15,4; werkloosheidsduur < 1 jaar: 53,4; langdurig > 1 jaar: 46,6; etnisch EU 27: 80,3; etnisch niet-EU27: 19,7</p> <p>Werkloosheidskloven: gender, generatie, nationaliteit, onderwijs: evolutie van verschil in procentpunten in de werkloosheidsgraad tussen mannen en vrouwen, tussen 25-49-jarigen en 50-64-jarigen, tussen Belgen en niet-EU-burgers (tot 2004 EU15, vanaf 2005 EU25), tussen hoog- en laaggeschoolden (hoogstens diploma lager secundair); VRIND evolutie 1999-2006; telkens 15-64-jarigen behalve bij onderwijs: 25-64-jarigen.</p>	
<p>Werkgelegenheid</p>	
<p>Toename van totale werkgelegenheid: van 2.328.007 arbeidsplaatsen in 1999 naar 2.472.040 in 2006 (= + 6,2%). Zelfstandigen (hoofdberoep en helpers): daling in 1999-2002 en daarna terug stijging.</p>	

<p>Daling jobs in secundaire sector: 2006: 538.000 loontrekkende arbeidsplaatsen en dit is 41.600 minder dan in 1999. Aandeel van de secundaire sector in totale loontrekkende werkgelegenheid is 25,9% in 2006 (1999: 29,9%).</p> <p>Toename jobs in tertiaire sector: 2006: 821.400 banen en dit is 119.000 meer dan in 1999. (van 36,3% naar 39,4%).</p> <p>Toename in quataire sector (niet-commerciële of publieke diensten): van 621.000 banen in 1999 naar 693.000 in 2006 (= 1 op 3 loontrekkenden).</p>	
<p>Knelpuntberoepen</p> <p>Worden uit de vacatures van de VDAB geselecteerd. Het zijn beroepen waarvan de werkaanbiedingen moeilijker ingevuld geraken (langere looptijden en lagere vervullingspercentages).</p> <p>Voor veel knelpuntberoepen is een aanzienlijke technische kennis vereist (al dan niet in combinatie met commerciële of administratieve vaardigheden). Beperkte aantrekkingskracht technisch onderwijs vormt structureel probleem.</p> <p>Lijst knelpuntberoepen 2007 http://www.vdab.be/trends/vacatureanalyse/lijt%20knelpuntberoepen%202007.pdf</p> <p>Sinds juni 2006 zijn de grenzen opengesteld voor werknemers uit de nieuwe lidstaten.</p> <p>Preventie via stimuleren van een grotere en kwaliteitsvolle uitstroom uit regulier onderwijs. Screening en ontwikkeling van de competentiebalans maken deel uit van geïntegreerd actieplan knelpuntenbeleid VDAB.</p> <p>Een lagere conjunctuur kan een oplossing zijn voor het probleem van de knelpuntvacatures. Maar gezien de demografische evolutie zal het Vlaamse arbeidsaanbod in de komende decennia krimpen en dat zal tot schaarste leiden, zelfs in periodes van stijgende werkloosheid.</p>	<p>De SERV moet de lijst van knelpuntberoepen zo breed mogelijk invullen: variatie op vlak van de sector; niveau, gender/vrouwvriendelijkheid, rekening houdend met competenties van vrouwen van diverse origine. Het is van belang dat niet enkel de sociale partners hierbij betrokken worden, ook de vrouwenorganisaties hebben een rol te spelen.</p> <p>We verwijzen naar de studie van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid van 2006 "Waar zijn al de kapsters naartoe"? Twww.steunpuntwav.be/download/nl/1441507/pdf. Deze studie wijst op de ongunstige arbeidsomstandigheden, weekend werk, te laag loon om te blijven werken,...</p> <p>De uitdaging voor het activerend arbeidsmarktbeleid is om ervoor te zorgen dat de vraag naar bepaalde competenties met een geschikt aanbod wordt beantwoord (goede arbeidsomstandigheden, behoorlijk loon, genderneutraal).</p>
<p>Contractvormen</p>	

<p><u>Deeltijdarbeid</u> 2001: m: 4,2%; v: 37,3%; t: 18,2 2006: m: 6,8%; v: 43,1%; t: 22,8 (EU 27: m: 6,9; v: 30,8; t: 17,6)</p> <p><u>Tijdelijke arbeid</u> 2006: m: 7,4%; v: 9,6%; t: 7,4% (t EU 27: 14,3; m: 13,8; v: 14,9) Komt meer voor bij 15-24-jarigen.</p> <p><u>Afwijkend uurrooster</u> Meer vrouwen dan mannen werken op zaterdag en zondag. Nachtwerk, ploegenarbeid en avondwerk komt meer voor bij mannen Vlamingen zijn minder in afwijkende arbeidsvormen tewerkgesteld dan gemiddeld in de EU.</p>	<p>Afwijkende uurroosters zijn vooral belastend voor eenoudergezinnen.</p>
<p>Kwaliteit van de arbeid</p> <p>Voorzien in betere banen is ook een rode draad in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid: kwalitatieve jobs dragen ertoe bij dat mensen langer blijven werken. Pact van Vilvoorde stelt voorop dat werkbaarheidsgraad (aandeel werkenden in kwaliteitsvolle job) in 2010 aanzienlijk hoger moet liggen.</p> <p><u>Werkbaarheidsgraad</u> loontrekkenden is toegenomen van 52,3% in 2004 tot 54,1% in 2007.</p> <p>Wordt gemeten aan de hand van 4 werkbaarheidsindicatoren:</p> <p><u>psychische vermoeidheid:</u> werknemers 2004: 28,9; 2007: 28,8 (v: 30,6%; m: 27,1%; vooral 50-54-jarigen) zelfstandigen: 2007: 36,7 (v: 37,3%; m: 34,7%)</p> <p><u>welbevinden in werk/motivatie:</u> werknemers 2004: 18,7; 2007: 18,1 (v: 16%; m: 20,2%; vooral -30-jarigen en 55-plussers) zelfstandigen: 2007: 8,2</p> <p><u>Leermogelijkheden:</u> werknemers 2004: 22,7; 2007: 19,9 zelfstandigen: 2007: 5,9 (onvoldoende leermogelijkheden: v: 7,8%; m: 4,6%)</p> <p><u>Werk-privé-balans:</u> werknemers 2004: 11,8; 2007: 10,8 (vooral tussen 30 en 54 jaar;</p>	<p>Er moet extra aandacht zijn voor de belasting van alleenstaande vrouwen en moeders.</p>

<p>geen opvallend verschil m/v)zelfstandigen: 2007: 34,5 (weinig verschil m/v; vooral 30-39-jarige ondernemers)</p> <p>Om de evolutie van de werkbaarheid in beeld te brengen ontwikkelde STV-Innovatie & Arbeid een werkbaarheidsmonitor voor werknemers en zelfstandige ondernemers in het kader van Werkbaar werk. Zie: http://www.serv.be/dispatcher.aspx?page_ID=50-00-00-00-000</p> <p>Op die manier kunnen de overheid en de sociale partners een vinger aan de pols houden. In 2004 werd een nulmeting uitgevoerd bij 20 000 loontrekkenden. In 2007 werd een nulmeting uitgevoerd bij 6000 zelfstandigen en een tussenmeting bij 20 000 loontrekkenden. In 2010 is zowel voor de zelfstandigen als voor de loontrekkenden een eindmeting voorzien. De onderzochte risico-indicatoren: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning leiding, arbeidsomstandigheden. De werkbaarheidsgevolgen: gezondheidsklachten, werkverzuim, verloop, haalbaarheid pensioenleeftijd.</p>	<p>Waarom eindmeting?</p>
<p>Combinatie arbeid met gezin en vrije tijd</p>	
<p>Beleid verlicht de combinatiedruk door:</p> <p>Maatregelen overheden i.v.m. onderbrekingsperiodes</p> <p><u>Federaal</u> Moederschaps-, vaderschapsverlof, adoptieverlof</p> <p>Federale stelsels van loopbaanonderbreking: Loopbaanonderbreking</p> <ul style="list-style-type: none"> - Volledige: 2002: 11.062; 2007: 5.281 - M (% aandeel): 2002: 17,9; 2007: 29,0 - V: 82,1; 2007: 71,0 <p>Vermindering van prestaties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - t: 2002: 54.532; 2007: 41.214 	<p>Een combinatiebeleid vraagt om een geïntegreerde aanpak daarom pleiten we voor een interministeriële conferentie 'evenwichtig combinatiebeleid' dat oog heeft voor een aantal maatschappelijke voorzieningen.</p> <p>Doelmatige datasystemen over het dagelijkse leven van mannen en vrouwen vanuit een combinatie- en levensloop perspectief: Om een doelmatig combinatiebeleid te kunnen voeren zijn geïntegreerde datasystemen nodig met betrekking tot de dagelijkse leefsituatie van mannen en vrouwen binnen gezinnen, bedrijven en verenigingen. Hierbij dringen we er op aan dat huidige datasystemen worden verbeterd door ontbrekende aspecten (relevante variabelen zoals leeftijd, afkomst, geslacht, opleidingsniveau, personen met arbeidshandicap) of perspectieven zoals het tijds- en</p>

<p>- m: 2002:18,6; 2007; 27,3 - v: 2002: 81,4; 2007: 72,7</p> <p>Ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatieve zorgen</p> <p>- t: 2002: 10.382; 2007: 28.881 - m: 2002: 11,9; 2007: 23,3 - v: 2002: 88,1; 2007: 76,7</p> <p>Tijdskrediet:</p> <p>- volledige onderbreking: 2002: 4.623; 2007: 7.613 - m: 2002: 28,7; 2007: 26,7 - v: 2002: 71,3; 2007: 73,3</p> <p>Vermindering van prestaties:</p> <p>- t: 2002: 12.759; 2007: 72.365 - m: 2002: 44,8; 2007: 39,4 - v: 2002: 55,2; 2007: 60,6</p> <p><u>Vlaanderen</u> Vlaamse aanmoedigingspremies: Werknemers die loopbaanonderbreking of tijdskrediet opnemen kunnen sinds 1994 onder bepaalde voorwaarden van de Vlaamse overheid een bijkomende aanmoedigingspremie krijgen.</p> <p>Openbare sector 1999: t: 12.076; m: 10,5%; v: 89,5 2006: t: 17.910; m: 16,0; v: 84,0</p> <p>➤ vrouwen tussen 26 en 35 jaar en mannen op latere leeftijd (eindeloopbaanplanning)</p> <p>Privé-sector: 2002: t: 17.193; m: 16,6; v: 83,5 2006: t: 25.718; m: 23,0; v: 77,0</p> <p>➤ 99% toegekende premies voor zorgkrediet; 1% opleidingskrediet; binnen zorgkrediet: iets minder dan 8 op 10 is een vrouw; bij opleidingskrediet: bijna 3 op 4 een vrouw</p> <p>social profit sector</p>	<p>genderperspectief toe te voegen en waar mogelijk toegankelijke kruisanalyses mogelijk te maken.</p> <p>Conform de aanbevelingen van de Gezinsbond (memorandum 2007): Een gelijkaardige regeling voor werknemers uit de privé-sector, de openbare sector en de social-profit sector:</p> <ul style="list-style-type: none">- het optrekken van de leeftijd van het kind waarvoor bij opname van zorgkrediet een aanmoedigingspremie wordt toegekend van 7 tot 18 jaar- het optrekken van het bedrag van de premie in die mate dat deze
--	---

2002: t: 3.791; m: 13,5; v: 86,5

2006: t: 5.130; m: 14,0; 86,0

- 70% voor zorgkrediet; landingsbanen: 16% en loopbaankrediet: 10%

<http://www.werk.be/wn/aanmoedigingspremies/>

Uitbesteding van huishoudelijk werk

Deze uitbesteding blijkt een persvers neveneffect te hebben inzake de inbreng van mannen en vrouwen in huishoudelijke taken. Voor iedereen wordt de huishoudelijke arbeid lichter in termen van tijdsbesteding maar het zijn vooral mannen die hiervan profiteren (Genderjaarboek 2008/monitor)

Kinderopvang: betaalbaar en kwaliteitsvol; is een belangrijke voorwaarde voor de arbeidsparticipatie van moeders; toename van werkzaamheidsgraad van jonge vrouwen is samengegaan met de uitbouw van de (formele) opvang

Inspanningen van bedrijven

Flexibele arbeidstijdregelingen en telewerk: grotere bedrijven staan verder op dit vlak dan KMO's.

Bij de werktijdregelingen zijn mannen in 2005 (14%) vaker dan vrouwen (6%) vrij om de uurregeling op het werk te bepalen.

Materiële diensten in bedrijven (kinderopvang, was- en strijkdienst): initiatieven niet wijdverspreid.

Telewerken: meer ingeburgerd in grote bedrijven, in bedrijven waar veel vrouwen werken, in de quataire en non-profit sector.

Geen recente cijfers over aandeel mannen en vrouwen dat thuis werkt.

ESF-projecten:

Zwaartepunt 5

www.mv-united.be

Overzicht van ESF-gesteunde projecten i.v.m. gendergelijkheid op de

samen met de RVA-premie het niveau van het gewaarborgd minimumloon evenaart wanneer voltijdse onderbreking wordt opgenomen. Bij deeltijdse onderbreking zou dan een percentage van dit bedrag gelden in overeenstemming met het percentage van de onderbreking

<http://www.vrouwenraad.be/standpunten/2008/dienstencheques.pdf>: met federale aanbevelingen

zie Vrouwenraadossier en aanbevelingen Dienstencheques 2008

zie verder: Vrouwenraadrondetafel kinderopvang 27 maart 2009 en aanbevelingen september 2009

- behoefteonderzoek naar materiële diensten in bedrijven

- recente cijfers over aandeel mannen en vrouwen inzake telewerk in de diverse sectoren + behoefteonderzoek

arbeidsmarkt; hoofdstuk combinatie arbeid en privé; hoofdstuk drempels.

Indicatoren betaalde en onbetaalde arbeid

op basis van data uit Belgisch tijdsbestedingsonderzoek TOR - VUB; Genderjaarboek 2008 MV United. Monitor Arbeid in vele vormen combineren

Betaalde arbeid

Werkenden met inwonende kinderen jonger dan 7 jaar

- Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - betaalde arbeid door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar

Sekseratio (aantal vrouwen/manuren)* 10: 1999: 6,71; 2005: 6,89

- Tijd gependeed aan betaalde arbeid door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar, in uren en minuten op weekbasis: 1999: m: 37,05, v: 24,53; 2005: m: 33,14; v: 53

Werkenden met inwonende kinderen van 7 jaar en ouder

- Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - betaalde arbeid door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder

Sekseratio: 1999: 7,07; 2005: 5,71

- Tijd gependeed aan betaalde arbeid door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder, in uren en minuten op weekbasis: 1999: m: 37,00, v: 26,09; 2005: m: 37,20, v: 21,19

Werkenden zonder inwonende kinderen

- Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - betaalde arbeid door werkenden zonder inwonende kinderen

Sekseratio: 1999: 8,21; 2005: 8,28

- Tijd gependeed aan betaalde arbeid door werkenden zonder inwonende kinderen in uren en minuten, op weekbasis: 1999:

Mannen presteren meer betaalde arbeid dan vrouwen en dit geldt voor alle categorieën. Mannen met kinderen ouder dan 7 jaar werken het meeste aantal uren per week.

Vrouwen presteren dus minder betaalde arbeid dan mannen en tussen vrouwen zijn er verschillen: deze met kleine kinderen werken zo'n 5 u per week minder dan vrouwen zonder inwonende kinderen. Vrouwen met kinderen ouder dan 7 jaar werken nog eens anderhalf uur per week minder. Vrouwen werken dus minder als ze kinderen hebben.

Vooraf wanneer er een derde kind wordt geboren daalt de werkzaamheidsgraad bij deze vrouwen sterk.

Volgens onderzoek neemt de druk op vrouwen om thuis te blijven vanaf het tweede kind toe naarmate zij lagereschoold zijn.

Er is al een verschil inzake de verhouding tussen het aantal uren dat vrouwen en mannen besteden aan betaalde arbeid voor er kinderen zijn: zelfs dan kloppen vrouwen minder uren.

Uit de vergelijking van de twee meetmomenten 1999 en 2005 blijkt dat vrouwen en mannen met kleine kinderen beduidend minder betaald zijn gaan werken (vrouwen 2u minder/week en mannen 4u minder). Ook bij werkenden zonder kinderen neemt de betaalde arbeidsduur af. De afname is ook hier groter bij mannen. Vrouwen

<p>m: 34,58, v: 28,42; 2005: m: 33,45, v: 27,57</p> <p>Alle werkenden</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - betaalde arbeid door werkenden <p>Sekseratio: 1999: 7,59, 2005: 7,10</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gespendeerd aan betaalde arbeid door werkenden, in uren en minuten, op weekbasis: 1999: m: 36,09, v: 27,26; 2005: m: 35,03, v: 24,53 <p><u>Onbetaalde arbeid</u></p> <p>Werkenden met inwonende kinderen jonger dan 7 jaar</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - onbetaalde arbeid door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar <p>Sekseratio: 1999: 17,6, 2005: 16,5</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gespendeerd aan onbetaalde arbeid door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar: 1999: m: 19,46, v: 34,47; 2005: m: 19,36, v: 32,30 <p>Werkenden met inwonende kinderen van 7 jaar en ouder</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - onbetaalde arbeid door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder <p>Sekseratio: 1999: 19,31, 2005: 20,04</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gespendeerd aan onbetaalde arbeid door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder: 1999: m: 13,59, v: 27,21; 2005: m: 14,07, v: 28,17 <p>Werkenden zonder inwonende kinderen</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - onbetaalde arbeid door werkenden zonder inwonende kinderen <p>Sekseratio: 1999: 13,93, 2005: 13,24</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gespendeerd aan onbetaalde arbeid door werkenden zonder inwonende kinderen: 1999: m: 14,18, v: 0,32; 2005: m: 14,53, v: 19,42	<p>met kinderen ouder dan 7 jaar zijn aanzienlijk minder gaan werken en mannen net meer.</p> <p>Vrouwen brengen veel meer tijd door in alle vormen van informele onbetaalde arbeid: huishouden, kinderopvang en opvoeding, mantelzorg.</p> <p>Vrouwen met jonge en al wat oudere kinderen spenderen meer uren gezinsarbeid dan mannen maar ook vrouwen zonder inwonende kinderen besteden zowat 5u per week meer aan gezinsarbeid dan mannen zonder inwonende kinderen. De ongelijkheid is het grootst bij werkenden met kinderen ouder dan 7 jaar.</p> <p>Tussen 1999 en 2005 is de genderkloof, gemiddeld bekeken over alle werkenden, wel afgenomen. Enkel bij de werkenden met kinderen ouder dan 7 jaar is er een toename.</p>
---	---

Alle werkenden

- Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - onbetaalde arbeid door werkenden

Sekseratio: 1999: 18,04; 2005: 17,23

- Tijd gespendeerd aan onbetaalde arbeid door werkenden: 1999: m: 13,53, v: 25,03; 2005: m: 14,24; v: 24,49

Huishoudelijke taken

Werkenden met inwonende kinderen jonger dan 7 jaar

- Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - huishoudelijke taken door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar

Sekseratio: 1999: 17,40, 2005: 14,81

- Tijd gespendeerd aan huishoudelijke taken door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar: 1999: m: 13,40, v: 23,47; 2005: m: 13,21, v: 19,46

Werkenden met inwonende kinderen van 7 jaar en ouder

- Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - huishoudelijke taken door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder

Sekseratio: 1999: 19,83, 2005: 19,86

- Tijd gespendeerd aan huishoudelijke taken door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder: 1999: m: 12,46, v: 25,19; 2005: m: 13,03, v: 25,55

Werkenden zonder inwonende kinderen

- Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - huishoudelijke taken door werkenden zonder inwonende kinderen

Sekseratio: 1999: 14,53, 2005: 12,82

- Tijd gespendeerd aan huishoudelijke taken door werkenden zonder inwonende kinderen: 1999: m: 12,59, v: 18,52; 2005: m: 14,11, v: 18,11

Vrouwen spenderen veel meer tijd aan het uitvoeren van huishoudelijke taken. Over alle werkenden bekeken is er een verschil van 8u/week. Vrouwen met oudere kinderen besteden er het meeste tijd aan en vrouwen zonder inwonende kinderen het minst. Inzake de verhouding tussen de tijd die vrouwen en mannen aan het huishouden besteden is het verschil v/m het grootst bij personen met kinderen ouder dan 7 jaar en het kleinst wanneer er geen inwonende kinderen zijn.

<p>Alle werkenden</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - huishoudelijke taken door werkenden <p>Sekseratio: 1999: 18,05; 2005: 16,43</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gespendeerd aan huishoudelijke taken door werkenden: 1999: m: 12,01, v: 21,42; 2005: m: 12,41; v: 20,51 <p><u>Kinderzorg en opvoeding</u></p> <p>Werkenden met inwonende kinderen jonger dan 7 jaar</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - kindzorg en opvoeding door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar <p>Sekseratio: 1999: 19,15, 2005: 22,47</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gespendeerd aan kindzorg en opvoeding door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar: 1999: m: 5:28, v: 10:28; 2005: m: 5:20, v: 11:59 <p>Werkenden met inwonende kinderen van 7 jaar en ouder</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - kindzorg en opvoeding door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder <p>Sekseratio: 1999: 27,93, 2005: 32,50</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gespendeerd aan kindzorg en opvoeding door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder: 1999: m: 0:29, v: 1:21; 2005: m: 0:24, v: 1:18 <p>Werkenden zonder inwonende kinderen</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - kindzorg en opvoeding door werkenden zonder inwonende kinderen <p>Sekseratio: 1999: 19,38, 2005: 21,11</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gespendeerd aan kindzorg en opvoeding door werkenden zonder inwonende kinderen: 1999: m: 0:16, v: 0:31; 2005: m: 0:09, v: 0:19 <p>Alle werkenden</p>	<p>Vooraf personen met jonge kinderen, en dan vooral vrouwen, besteden heel wat tijd (12u/week) aan kindzorg en opvoeding.</p>
--	--

<p>➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - kindercare en opvoeding door werkenden Sekseratio: 1999: 21,15; 2005: 26,92</p> <p>➤ Tijd gespendeerd aan kindercare en opvoeding door werkenden: 1999: m: 1:18, v: 2:45; 2005: m: 1:05; v: 2:55</p> <p><u>Mantelzorg</u></p> <p>= het zorgen voor volwassenen; lichamelijke zorgen verstrekken aan aan ouderen, zieken, voor personen met een handicap of voor andere zorgbehoevende personen en dit buiten het kader van haar/zijn beroep</p> <p>Werkenden met inwonende kinderen jonger dan 7 jaar</p> <p>➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - mantelzorg door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar Sekseratio: 1999: 10,67, 2005: 6,91</p> <p>➤ Tijd gespendeerd aan mantelzorg door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar in uren en minuten op weekbasis: 1999: m: 0:30, v: 0:32; 2005: m: 0:55, v: 0:38</p> <p>Werkenden met inwonende kinderen van 7 jaar en ouder</p> <p>➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - mantelzorg door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder Sekseratio: 1999: 17,08, 2005: 16,00</p> <p>➤ Tijd gespendeerd aan mantelzorg door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder in uren en minuten op weekbasis: 1999: m: 0:14, v: 0:41; 2005: m: 0:40, v: 1:04</p> <p>Werkenden zonder inwonende kinderen</p> <p>➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - mantelzorg door werkenden zonder inwonende kinderen Sekseratio: 1999: 6,04, 2005: 21,82</p> <p>➤ Tijd gespendeerd aan mantelzorg door werkenden zonder</p>	<p>De tijd die aan mantelzorg besteed wordt per week is vrij klein (personen die geen mantelzorg verrichten doen dit gemiddelde wel sterk dalen). Er bestaat een beperkte samenhang tussen gender en het al dan niet verlenen van mantelzorg. Vrouwen zijn maar iets vaker mantelzorger dan mannen, zo blijkt uit onderzoeken. Wanneer het over de aard en de intensiteit van de zorg gaat, dan behoren vrouwen iets vaker tot de intensievere mantelzorgers. De data uit het genderjaarboek 2008 stellen dat mantelzorg in termen van tijdsbesteding vooral een vrouwenaangelegenheid is. Een uitzondering hierop zijn vrouwen met kleine kinderen. De hoeveelheid tijd besteed aan mantelzorg is toegenomen tussen 1999 en 2005.</p> <p>In het kader van het volledig combinatiemodel moet een onderscheid gemaakt worden tussen gezinszorg, vrijwillige zorg en professionele zorg. Er moet nagedacht worden over een combinatie van soorten zorg binnen en buiten de woning. Zo zou bijvoorbeeld elke oudere persoon gebruik moeten kunnen maken van de noodzakelijke professionele zorg met voldoende hoge kwaliteit en tegen een betaalbare prijs, zowel voor de persoon als voor de samenleving. Zolang er gezinsleden beschikbaar zijn, heeft de oudere ook recht op voldoende gezinszorg. Maar gezinsleden die gezinszorg bieden moeten dit ook kunnen combineren met de andere basisactiviteiten, met name beroepsarbeid, gezinsarbeid, gezinszorg, sociale arbeid, vrije tijd). Gezinszorg voor een ander gezinslid mag de eigen tijdsverdeling ook niet ondermijnen.</p>
--	--

<p>inwonende kinderen in uren en minuten op weekbasis: 1999: m: 0:53, v: 0:32; 2005: m: 0:33, v: 1:12</p> <p>Alle werkenden</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - mantelzorg door werkenden <p>Sekseratio: 1999: 10,59; 2005: 16,58</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gespendeerd aan mantelzorg door werkenden in uren en minuten op weekbasis: 1999: m: 0:34, v: 0:36; 2005: m: 0:38; v: 1:03 <p><u>Vrijwilligerswerk</u></p> <p>Werkenden met inwonende kinderen jonger dan 7 jaar</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - vrijwilligerswerk door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar <p>Sekseratio: 1999: 3,42, 2005: 3,11</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gespendeerd aan vrijwilligerswerk door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar in uren en minuten op weekbasis: 1999: m: 0:38, v: 0:13; 2005: m: 0:45, v: 0:14 <p>Werkenden met inwonende kinderen van 7 jaar en ouder</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - vrijwilligerswerk door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder <p>Sekseratio: 1999: 2,54, 2005: 6,22</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gespendeerd aan vrijwilligerswerk door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder in uren en minuten op weekbasis: 1999: m: 1:07, v: 0:17; 2005: m: 1:22, v: 0:51 <p>Werkenden zonder inwonende kinderen</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - vrijwilligerswerk door werkenden zonder inwonende kinderen <p>Sekseratio: 1999: 5,08, 2005: 6,25</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gespendeerd aan vrijwilligerswerk door werkenden zonder	<p>Voor vrouwen uit andere culturen is dat nog niet evident. Ze hebben niet altijd familie in de buurt ofwel ondergaan ze een zware druk om familieleden te verzorgen.</p> <p>Ongeveer 17% van de Vlamingen doet vrijwilligerswerk (=1 op 6). Vrouwen en mannen zijn ongeveer even actief. Ze verrichten vooral vrijwilligerswerk in sectoren die aansluiten bij hun lokale leefwereld. Het aantal uren per week besteed aan vrijwilligerswerk is heel wat hoger bij niet-beroepsactieve personen, vooral bij jongeren en bij 55-plussers (eerder niet meer werkenden).</p>
---	---

<p>inwonende kinderen in uren en minuten op weekbasis: 1999: m: 1:01, v: 0:31; 2005: m: 0:40, v: 0:25</p> <p>Alle werkenden</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - vrijwilligerswerk door werkenden <p>Sekseratio: 1999: 4,37; 2005: 5,86</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gependeed aan vrijwilligerswerk door werkenden in uren en minuten op weekbasis: 1999: m: 1:04, v: 0:28; 2005: m: 0:58; v: 0:34 <p><u>Totaal betaalde en onbetaalde arbeid</u></p> <p>Dit is de som van alle beroeps- en gezinsarbeid die werkenden met of zonder inwonende kinderen verrichten. Ook het vrijwilligerswerk is hierin opgenomen</p> <p>Werkenden met inwonende kinderen jonger dan 7 jaar</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - totaal van betaalde en onbetaalde arbeid door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar <p>Sekseratio: 1999: 10,44, 2005: 10,36</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gependeed aan betaalde en onbetaalde arbeid door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar in uren en minuten op weekbasis: 1999: m: 57:21, v: 59:53; 2005: m: 53:35, v: 55:30 <p>Werkenden met inwonende kinderen van 7 jaar en ouder</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - totaal van betaalde en onbetaalde arbeid door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder <p>Sekseratio: 1999: 10,39, 2005: 9,55</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Tijd gependeed aan betaalde en onbetaalde arbeid door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder in uren en	<p>Bij gezinnen met twee werkende partners en kinderen, ligt de totale arbeid of werklust het hoogst, zowel voor vrouwen als voor mannen, dit blijkt uit de literatuur.</p> <p>De verschillen in de totale arbeid bij mannen en vrouwen zijn klein. Op weekbasis werken vrouwen met jonge kinderen zo'n twee uur meer dan mannen. Vrouwen met oudere kinderen werken minder dan mannen (dit was in 1999 nog omgekeerd).</p> <p>Het totaal van alle werkenden geeft op weekbasis slechts een verschil van 9' tussen de geslachten.</p> <p>Het grote verschil zit niet in de hoeveelheid maar in de aard van het werk.</p>
---	--

<p>minuten op weekbasis: 1999: m: 51:46, v: 53:47; 2005: m: 52:49, v: 50:27</p> <p>Werkenden zonder inwonende kinderen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding aan betaalde en onbetaalde arbeid - door werkenden zonder inwonende kinderen <p>Sekseratio: 1999: 9,8, 2005: 9,5</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tijd gespendeerd aan betaalde en onbetaalde arbeid door werkenden zonder inwonende kinderen in uren en minuten op weekbasis: 1999: m: 50:07, v: 49:08; 2005: m: 49:18, v: 48:04 <p>Alle werkenden</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - betaalde en onbetaalde arbeid door werkenden <p>Sekseratio: 1999: 10,36; 2005: 9,97</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tijd gespendeerd aan betaalde en onbetaalde arbeid door werkenden in uren en minuten op weekbasis: 1999: m: 51:06, v: 52:57; 2005: m: 50:25; v: 50:16 <p><u>Verhouding onbetaalde en betaalde arbeid</u></p> <p>Werkenden met inwonende kinderen jonger dan 7 jaar</p> <p>Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - verhouding onbetaalde arbeid op betaalde arbeid door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aantal uren onbetaalde/betaalde arbeid*10 <p>1999: m: 5,5, v: 6,12 2005: m: 6,12, v: 13,98</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Totale tijd besteed aan betaalde en onbetaalde arbeid door werkenden met kinderen jonger dan 7 jaar in uren, minuten op weekbasis 	<p>Mannen met en zonder kinderen besteden heel wat meer tijd aan betaalde dan aan onbetaalde arbeid. Bij vrouwen met kinderen geldt het omgekeerde: meer tijd aan onbetaalde dan aan betaalde arbeid. Vooral in gezinnen met oudere kinderen, verrichten vrouwen nog meer onbetaalde arbeid in 2005, vergeleken met 1999.</p> <p>Besluit en aanbeveling: Vrouwenraadcombinatiemodel</p>	
	1999	2005

mannen	Betaalde arbeid	37:05	33:14
	Onbetaalde arbeid	20:24	20:21
vrouwen	Betaalde arbeid	24:53	22:53
	Onbetaalde arbeid	35:00	32:34

Werkenden met inwonende kinderen van 7 jaar en ouder
Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - verhouding onbetaalde arbeid op betaalde arbeid door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder

- Aantal uren onbetaalde/betaalde arbeid*10

1999: m: 4,08, v: 10,57

2005: m: 4,02, v: 13,67

- Totale tijd besteed aan betaalde en onbetaalde arbeid door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder in uren, minuten op weekbasis

		1999	2005
mannen	Betaalde arbeid	37:00	37:20
	Onbetaalde arbeid	15:06	15:29
vrouwen	Betaalde arbeid	26:09	21:19
	Onbetaalde arbeid	27:38	29:08

Werkenden zonder inwonende kinderen

Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - verhouding onbetaalde arbeid op betaalde arbeid door werkenden zonder inwonende kinderen

- Aantal uren onbetaalde/betaalde arbeid*10

1999: m: 4,38, v: 7,12

2005: m: 4,61 v: 7,2

- Totale tijd besteed aan betaalde en onbetaalde arbeid door werkenden met kinderen van 7 jaar en ouder in uren, minuten op weekbasis

		1999	2005
mannen	Betaalde arbeid	34:58	33:45

	Onbetaalde arbeid	15:19	15:33
vrouwen	Betaalde arbeid	28:42	21:57
	Onbetaalde arbeid	20:26	20:07

Alle werkenden

Genderevenwicht inzake tijdsbesteding - verhouding onbetaalde arbeid op betaalde arbeid door werkenden

- Aantal uren onbetaalde/betaalde arbeid*10

1999: m: 4,14, v: 9,3

2005: m: 4,38 v: 10,2

- Totale tijd besteed aan betaalde en onbetaalde arbeid door werkenden in uren, minuten op weekbasis

		1999	2005
mannen	Betaalde arbeid	36:09	35:03
	Onbetaalde arbeid	14:57	15:22
vrouwen	Betaalde arbeid	27:26	24:53
	Onbetaalde arbeid	25:31	25:23

Indicatoren thematische verloven

Ouderschapsverlof

Voltijds ouderschapsverlof

Genderevenwicht inzake het opnemen van voltijds ouderschapsverlof

- Sekseratio (voltijds ouderschapsverlof vrouwen/voltijds ouderschapsverlof door mannen)*100

1999: 2.565 (= indicator)

2003: 1.659

2007: 1.045

- Aantal gebruikers van voltijds ouderschapsverlof naar geslacht

jaar	Mannen	vrouwen	totaal
1999	118	3.018	3.136
2003	259	4.303	4.563

Het gebruik van ouderschapsverlof neemt toe. De toename is sterker bij mannen dan bij vrouwen.

Zowel bij mannen als bij vrouwen is de eenvijfde formule de aantrekkelijkste. Mannen nemen zeer weinig voltijds en halftijds ouderschapsverlof.

In de huidige job heeft 49,1% van de vaders de kans om ouderschapsverlof te nemen tegenover 71,7% van de moeders (onderzoek 2007).

2007	437	4.572	5.009
------	-----	-------	-------

Halftijds ouderschapsverlof

Genderevenwicht inzake het opnemen van halftijds ouderschapsverlof

- Sekseratio

1999: 1.004

2003: 851

2007: 651

- Aantal gebruikers van halftijds ouderschapsverlof naar geslacht

jaar	Mannen	vrouwen	totaal
1999	74	743	818
2003	229	1.949	2.178
2007	262	1.705	1.966

Eenvijfde ouderschapsverlof

Genderevenwicht inzake het opnemen van eenvijfde ouderschapsverlof

- Sekseratio

2003: 392

2007: 264

- Aantal gebruikers van eenvijfde ouderschapsverlof naar geslacht

jaar	Mannen	vrouwen	totaal
2003	1.442	5.660	7.102
2007	4.720	12.482	17.203

Totaal ouderschapsverlof

Genderevenwicht inzake het opnemen van eenvijfde ouderschapsverlof

<p>➤ Sekseratio 1999: 1.961 2003: 617 2007: 346</p> <p>➤ Aantal gebruikers van eenvijfde ouderschapsverlof naar geslacht</p> <table border="1" data-bbox="152 448 1084 577"> <thead> <tr> <th>jaar</th> <th>Mannen</th> <th>vrouwen</th> <th>totaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1999</td> <td>192</td> <td>3.761</td> <td>3.953</td> </tr> <tr> <td>2003</td> <td>1.930</td> <td>11.912</td> <td>13.842</td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>5.419</td> <td>18.759</td> <td>24.178</td> </tr> </tbody> </table>	jaar	Mannen	vrouwen	totaal	1999	192	3.761	3.953	2003	1.930	11.912	13.842	2007	5.419	18.759	24.178	
jaar	Mannen	vrouwen	totaal														
1999	192	3.761	3.953														
2003	1.930	11.912	13.842														
2007	5.419	18.759	24.178														
<p>Indicator palliatief verlof</p> <p>Genderevenwicht inzake het opnemen van palliatief verlof</p> <p>➤ Sekseratio *100 1999: 423 2003: 409 2007: 265</p> <p>➤ Aantal gebruikers van palliatief verlof</p> <table border="1" data-bbox="152 847 1084 976"> <thead> <tr> <th>jaar</th> <th>Mannen</th> <th>vrouwen</th> <th>totaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1999</td> <td>16</td> <td>66</td> <td>82</td> </tr> <tr> <td>2003</td> <td>25</td> <td>102</td> <td>126</td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>48</td> <td>127</td> <td>175</td> </tr> </tbody> </table>	jaar	Mannen	vrouwen	totaal	1999	16	66	82	2003	25	102	126	2007	48	127	175	<p>De genderkloof is vrij groot, vooral bij voltijds palliatief verlof (103 vrouwen en 34 mannen in 2007). Voor de halftijdse formule is de genderkloof heel wat kleiner: 20 vrouwen en 9 mannen in 2007. Bij de eenvijfde regeling is er bijna een gelijkheid (4 vrouwen en 5 mannen). Het aantal personen dat doorheen de jaren gebruik maakt van palliatief verlof neemt toe en de genderkloof neemt af.</p> <p>Deze maatregel is, net als verlof voor medische bijstand, financieel niet haalbaar voor alleenstaande vrouwen.</p>
jaar	Mannen	vrouwen	totaal														
1999	16	66	82														
2003	25	102	126														
2007	48	127	175														
<p>Indicator verlof voor medische bijstand</p> <p>Genderevenwicht inzake het opnemen van verlof voor medische bijstand</p> <p>➤ Sekseratio *100 1999: 590 2003: 328 2007: 258</p> <p>Aantal gebruikers van verlof voor medische bijstand</p> <table border="1" data-bbox="152 1278 1084 1343"> <thead> <tr> <th>jaar</th> <th>Mannen</th> <th>vrouwen</th> <th>totaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1999</td> <td>80</td> <td>474</td> <td>554</td> </tr> </tbody> </table>	jaar	Mannen	vrouwen	totaal	1999	80	474	554	<p>Deze verlofvorm neemt toe met de jaren en de genderkloof wordt lichtjes kleiner.</p> <p>In het voltijds stelsel in 2007 zaten 798 vrouwen en 152 mannen (= 5x zoveel vrouwen als mannen); in het halftijds stelsel zaten 1.461 vrouwen en 381 mannen en in het eenvijfde stelsel 1.005 vrouwen en 729 mannen.</p>								
jaar	Mannen	vrouwen	totaal														
1999	80	474	554														

2003	564	1.853	2.418	
2007	1.263	3.264	4.528	
Aanpak werkloosheid/opleiding en begeleiding				
VDAB Sluitende aanpak met twee sporen:				
Preventieve aanpak werkloosheid				
<p>is invulling van EU-richtsnoeren die stellen dat elke nieuw ingeschreven werkzoekende een passende nieuwe start moet krijgen vooraleer hij/zij langdurig werkloos wordt; dus daling langdurige werkloosheid en ook van werkloosheid bij kansengroepen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vlaams regeerakkoord 2004-2009: elke werkzoekende voor 6^{de} maand werkloosheid bereiken met verplicht en individueel traject op maat; bij weigering risico op sanctie via transmissie naar RVA - Getrapt begeleidingsmodel: kortste weg naar duurzaam werk; fases: aanbieden van vacatures (wekelijkse automatische vacaturematching), telefonisch contact door call center VDAB, gesprek met trajectbegeleider, uitstippeling individueel traject naar werk. Vanaf juli 2006 deelname elke 50-plusser aan verplichte infosessie na 3 maanden werkloosheid (al dan niet in een traject naar werk stappen) <p>Resultaten: daling niet-bereik jonge werkzoekenden van bijna 13% in 1999 naar minder dan 3% in 2006; bij volwassenen van 11% in 2005 naar 7% in 2006.</p> <p>Beheersovereenkomst Vlaamse regering en VDAB met als doelstelling een positieve oververtegenwoordiging voor prioritaire kansengroepen: laaggeschoolden, ouderen (50+), allochtonen, personen met arbeidshandicap.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Vertegenwoordiging van deze kansengroepen in globale trajectwerking en deelname aan intensieve trajecten nagaan, meer specifiek in trajecten met beroepsspecifieke opleidingen: voldoende hoge output in de VDAB-competentiecentra. 				<p>De sluitende aanpak kent een succes maar heeft ook beperkingen. Het blijkt eerder een uniforme, mechanische aanpak te zijn die te weinig ruimte laat om flexibel in te spelen op de specifieke behoeften van individuele werkzoekenden, opname in trajectwerking pas mogelijk na 6 tot 9 maanden = uitstel diagnosemoment waardoor met grotere afstand tot arbeidsmarkt veel kostbare tijd verloren gaat.</p> <p>Er is een multidimensionele achterstellingsthematiek van leefloners, bepaalde categorieën van mensen met een arbeidshandicap, laaggeletterden en de MMPP-doelgroepen die een individuele trajectbepaling en -begeleiding vergen, waarbij verworven competenties centraal staan.</p> <p>Er is een holistische benadering nodig waarbij leerbegeleiding, trajectbegeleiding en werkplekbegeleiding opgaan in een algemeen concept van loopbaanbegeleiding.</p> <p>(cfr. Over-Werk, nr3-4/2008)</p> <p>Extra aandacht en inspanningen voor tewerkstelling van alleenstaande (allochtone) vrouwen, eenoudergezinnen (moeders en kinderen), nieuwkomersvrouwen die willen bijdragen voor de kansen die ze hier krijgen (cfr. conclusies Vrouwencongres SAMV, 18 maart 2009).</p>

⁴ personen die een huidige of vorige nationaliteit hebben van buiten de EU27

Jonge werkzoekenden: sluitende aanpak via het steden- en gemeentepan jeugdwerkloosheid (convenant met 13 steden en gemeenten)

Cijfers VDAB-trajectwerking:

VDAB-bereik van NWWZ naar module:

- telefonische screening: 2007: 25.059
- screening, oriëntatie en diagnose: 1999: 83.494; 2007: 79.493
- sollicitatietraining: 1999: 9.167; 11.923
- beroepsspecifieke opleiding: 1999: 26.828; 2007: 36.306
- persoonsgerichte vorming: 3.131; 2007: 15.243
- opleiding en begeleiding op werkvloer: 1999: 16.087; 2007: 44.009
- trajectbegeleiding en -opvolging: 1999: 69.781; 2007: 162.465
- totaal bereikte werkzoekenden: 1999: 100.110; 2007: 191.846

proportionele vertegenwoordiging van kansengroepen in 2007 in %:

- aandeel in NWWZ
 - laaggeschoold: 45,3
 - arbeidsgehandicapt: 11,0
 - allochtoon⁴: 16,5
 - ouder > 50 jaar: 15,2
 - preventief: 72,8
 - curatief: 27,2
 - vrouw: 52,3
 - jonger < 25 jaar: 30,3
 - zeer lang werkloos > 5 jaar: 4,0
 - anderstalige nieuwkomer: 3,3
 - leefloongerechtigd: 3,6
 - deeltijds leerplichtig: 1,6
- aandeel in trajectwerking
 - laaggeschoold: 52,9
 - arbeidsgehandicapt: 18,1

<ul style="list-style-type: none"> - allochtoon: 22,5 - ouder > 50 jaar: 4,2 - preventief: 66,3 - curatief: 33,7 - vrouw: 50,7 - jonger < 25 jaar: 32,6 - zeer lang werkloos > 5 jaar: 4,8 - anderstalige nieuwkomer: 7,2 - leefloongerechtigd: 5,1 - deeltijds leerplichtig: 3,4 ➤ aandeel in opleidingsmodules - laaggeschoold: 47,5 - arbeidsgehandicapt: 12,3 - allochtoon: 19,0 - ouder > 50 jaar: 5,0 - preventief: 70,7 - curatief: 29,3 - vrouw: 47,0 - jonger < 25 jaar: 39,1 - zeer lang werkloos > 5 jaar: 4,1 - anderstalige nieuwkomer: 6,7 - leefloongerechtigd: 3,9 - deeltijds leerplichtig: 4,6 	
<p>Curatieve aanpak/doelgroep</p>	
<p>Langdurig werklozen vóór de sluitende aanpak, ook in die aanpak opnemen/ (her)inschakeling van langdurig werklozen. EU stelt 25% activering van langdurig werklozen voorop; in 2006 bedroeg dat activeringspercentage in Vlaanderen 19,3%. Voor de curatieve doelgroep was er een samenwerkingsakkoord (30/06/2004- juni 2007) met de federale overheid. Er is al een toeleiding van 6 000 langdurig werklozen via tendering afgerond. Evaluatie in 2007-2008 om mogelijke uitbreiding proeftuin tendering te onderzoeken.</p>	<p>Ontwikkeling van instrumenten om deze groepen in te schakelen op de arbeidsmarkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - trajecten op maat verder intensifiëren en analyse van de resultaten ervan voor vrouwen en mannen (worden vrouwen bijvoorbeeld naar bepaalde beroepen toegeleid en mannen naar andere?) <p>Mogelijke verbeteringen (cfr. Over-Werk nr. 3-4/2008):</p> <ul style="list-style-type: none"> - werkzoekende meer centraal stellen i.p.v. werkgelegenheid of werkloosheid met als doel de beoordeling van zoekinspanningen

<p>Start re-integratie (in kader meerbanenplan) langdurig werklozen met een ernstige medische, mentale, psychische en of psychiatrische problematiek (MMPP-problematiek)</p>	<p>en de mogelijke begeleidingstrajecten beter af te stemmen op de situatie van de werkzoekenden; er kan vertrokken worden van de totaalproblematiek van de betrokkene: na remediëring kan gewerkt worden aan de arbeidsmarktorientering en gezocht worden naar aangepaste werkvormen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - vereenvoudiging procedures en meer duidelijkheid in rolverdeling tussen arbeidsmarktactoren, vooral inzake controlebevoegdheid - goede opvolging verzekeren van de resultaten en in het bijzonder een betere koppeling tussen de monitoring- en begeleidingsgegevens van gewesten en RVA; - meer aandacht voor goede verhouding tussen ingezette middelen en resultaten. <p>Het tenderbeleid van de VDAB dat bepaalde doelgroepen beoogt die omwille van een specifieke problematiek nood hebben aan een gespecialiseerde begeleidingsaanpak of aan begeleidingstechnieken kan gerichter gebeuren, eventueel in samenwerking met andere competente actoren, bijvoorbeeld uit het welzijnsmiddenveld.</p>
<p>Transmissie VDAB naar RVA</p>	<p>Cijfers m/v gekruist met variabelen.</p>
<p>2004: 8;000; 2006: 18.000; 90% is te wijten aan de afwezigheid van de werkzoekende na een oproeping of uitnodiging VDAB; 10% heeft betrekking op weigering, verlating, stopzetting van beroepsopleiding, werkweigering of gebrek aan positieve medewerking.</p> <p>Uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten http://www.rva.be/D_stat/Jaarverslag/Jaarverslag_volledig/2007/4.6_NL.pdf bevat cijfers, maar niet m/v opgedeeld. http://www.rva.be/D_stat/Jaarverslag/Jaarverslag_volledig/2007/Stat_Bijlagen_NL.pdf bevat cijfers, wel m/v opgedeeld maar voor België Het samenwerkingsakkoord bracht o.a. volgende veranderingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sterkere nadruk op plicht van de gewesten om elk kortdurig 	

<p>werkzoekende begeleiding aan te bieden;</p> <ul style="list-style-type: none"> - RVA bevoegdheid om de zoekinspanningen te controleren van alle volledig uitkeringsgerechtigd werklozen (exclusief deeltijds werkenden en personen met vrijstelling); - Plicht om begeleidingsactie te voorzien voor de langdurig werkzoekenden, 2 maanden na ontvangen van infobrief RVA die de werklozen ontvangen na 13 maanden werkloosheid of na 7 maanden bij -25-jarigen; daarna nemen de werklozen deel aan het nieuwe opvolgingsstelsel. <p>Memorandum van het Vlaams Netwerk waar armen het woord nemen: stelt vast dat er bij relatief meer mensen uit kansengroepen een transmissie van VDAB naar RVA gebeurt met een verhoogde kans op schorsing. Dit is vooral het geval bij laaggeschoolden. Niet een gebrek aan motivatie maar welzijnsgelateerde problemen liggen aan de basis van de redenen van transmissie. Mensen in armoede zijn soms minder communicatief, minder zelfzeker of kunnen de regelgeving niet volgen.</p>	<p>Geen schorsing van werkloosheidsuitkering zonder dat er begeleiding wordt voorzien naar leefloon. Werkzoekenden kunnen ook niet gestraft worden voor structurele problemen zoals als een tekort aan geschikte jobs, kinderopvang, mobiliteit,.. Bij transmissie van een dossier van VDAB naar RVA moet de begeleiding naar werk verderlopen en het recht op inkomen behouden blijven. Enkel bij manifeste onwil is er reden tot een repressieve aanpak.</p>
<p>Aanpak werkloosheidsvallen</p>	
<p>Werkloosheidsvallen: waar de drempels liggen die werklozen of leefloners ervan weerhouden om (opnieuw) aan de slag te gaan.</p> <p>Een globale inschatting van de werkloosheidsvallen is door de VDAB uitgevoerd⁵ en de resultaten zijn de volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - enkel nood aan een bemiddelingstraject of intensieve begeleiding: 57% <p><i>maar ... een alleenstaande werkloze die met een uitkering van 12.000 euro een beroepsopleiding volgt bij de VDAB ontvangt daarvoor een belastbare vergoeding van 50 euro; door die vergoeding heeft zij/hij niet meer uitsluitend een vervangingsinkomen en moet zij/hij 360 euro belastingen betalen; de gratis opleiding kost in feite 310 euro</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - financiële werkloosheidsval⁶: 15% 	

⁵ Screening van 12.000 langdurig werkzoekenden tussen april 2004 en november 2005.

<ul style="list-style-type: none">- belemmerende zorgtaken: 21%- ernstige psychische of medische belemmering: 14%- competentieachterstand: nood aan een kwalificerende opleiding: 25% <p>Werkzoekenden kunnen kampen met meerdere drempels. Vele drempels nemen toe met de leeftijd.</p> <p>De hefboven liggen verspreid over het federaal en Vlaams beleidsniveau.</p>	
---	--

⁶ Financiële werkloosheidsvallen ontstaan wanneer het verschil tussen de vervangingsuitkering of het leefloon en het potentiële loon klein of negatief is. Ze komen vooral voort uit het samenspel tussen belastings- en uitkeringsstelsels. Ze zijn vooral terug te vinden in de structuur van de werkloosheidsuitkeringen en de fiscaliteit. De toekenning van allerlei aanvullende gerichte voordelen (verhoogde kinderbijslagen, extra tussenkomsten in de gezondheidszorg, studietoelagen, woonkostentoeelagen, sociale tarieven, goedkoop openbaar vervoer,...) aan werklozen heeft tot gevolg dat ze moeilijk kunnen inschatten of een baan hen al dan niet financieel voordeel oplevert.

⁷ Sinds de Lambertmont-akkoorden beschikken de gewesten over een beperkte beleidsmarge in de personenbelasting die hen toelaat de verhouding tussen uitkering en nettoloon te beïnvloeden en zo op te treden tegen de financiële werkloosheidsvallen.

⁸ Tegen einde legislatuur 2009 5.000 plaatsen kinderopvang erbij; uitbreiding flexibele en occasionele kinderopvang binnen het bestaande aanbod; de op het federale niveau gecreëerde jobs in de social profit worden ingezet voor jobcreatie in de kinderopvang en in de dagvoorziening en het kortverblijf voor ouderen; wegwerken van wachttijden voor goedkeuring van bouwprojecten in de ouderenzorg; bijkomende investeringen in de gezinszorg (persoonsverzorging, huishoudelijke hulp aangevuld met psychosociale ondersteuning, bijkomende jobs binnen de diensten gezinszorg,...)

⁹ Toegankelijkheid van kinderopvang voor kansarme gezinnen, werkkintreders, personen die vorming of inburgeringscursus volgen, eenoudergezinnen, kinderen met een handicap, bijkomende plaatsen voor occasionele kinderopvang in de buurt- en nabijheidsdiensten.

¹⁰ Versterking aanbod per zorggebied van de lokale werkwinkel (pool van vaste flexibele doelgroepmedewerkers) door inzet van kortgeschoolde langdurig werkzoekenden; mogelijkheid tot het gebruik van dienstencheques: voor werkende eenoudergezinnen met kinderen van 0 tot 3 jaar wordt deze aanvullende vorm van dienstverlening aan huis voorzien, hoofdzakelijk voor acute noden tijdens vroege of late uren; er wordt een sociale correctie toegepast zodat de laagste inkomens minder betalen (afhankelijk van het inkomen tussen 1,67 en 3,35 euro). Er wordt onderzocht of de kinderopvang bij erkende kinderdagverblijven en onthaalouders - hoewel er al een systeem van inkomensgerelateerde prijsberekening bestaat - voor eenoudergezinnen met kinderen tussen 0 en 3 jaar geen financiële werkloosheidsval kan vormen.

¹¹ Gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie: zwaartepunt 5 van het lopende Vlaamse ESF-programma: goedgekeurde projecten vooral van bedrijven die op zoek gaan naar een betere vorm van combinatie arbeid-privé en/of die willen werken rond flexibele vormen van werkorganisatie.

¹² Voorstel dat de effectieve uitgaven voor kinderopvang worden terugbetaald in zoverre de kinderopvang in een door Kind & Gezin erkende dienst voor kinderopvang of buitenschoolse kinderopvang gebeurt of opvanginitiatieven onder toezicht van Kind & Gezin en dit voor alle kinderen tot en met 12 jaar (nu: 4 euro per halve dag voor de kinderopvangkost van één kind, voor zover het nog niet naar de kleuterschool kan).

¹³ Het feit dat deze mensen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt, hetzij gedeeltelijk (= deeltijds), tijdelijk (= bepaalde maatregelen om beroeps- en gezinsleven te verzoenen) of definitief (= meestal huisvrouwen).

¹⁴ Deze technieken worden in EU-lidstaten toegepast.

Vlaams actieplan Werkloosheidsvallen 2007: tussenkomst voor kinderopvang voor werkzoekenden, tussenkomst voor verplaatsingen naar en van opleiding voor werkzoekenden hervormd tot uniform kosteloos systeem, voor eeninkomensgezinnen bijkomende premie van 1 euro per opleidingsuur.

De Vlaamse aanpak:

- een fiscaal beleid⁷ om werk lonend te maken: een forfaitaire belastingvermindering in de personenbelasting; deze maatregel is van kracht sinds januari 2007 voor de laagste inkomens en wordt veralgemeend vanaf 2009. Vermits de personenbelasting maandelijks berekend wordt op basis van de bij de federale overheid beschikbare tewerkstellingsgegevens, laat deze maatregel toe om de overstap naar werk op korte termijn te belonen zonder bijkomende administratieve lasten; door het forfaitaire karakter van de belastingvermindering zal de maatregel het grootste verschil maken voor de lage inkomens die ook het grootste risico lopen om in een werkloosheidsval terecht te komen;
- wegwerking van andere financiële drempels: er zijn ook vaak belangrijke kosten verbonden aan woon-werkverkeer en het uitbesteden van zorgtaken. Er is dus nood aan een verdere uitbreiding van de kinderopvang en voorzieningen in de ouderenzorg.

Het Vlaams beleid pakt deze knelpunten aan via een vijfvoudige strategie:

- creatie van bijkomende plaatsen in de kinderopvang en opvang op maat van ouderen⁸;
- bijzondere aandacht voor kwetsbare gezinnen⁹;
- flexibele kinderopvang op maat van werkenden en werkzoekenden¹⁰;
- werk met ruimte voor zorg¹¹;
- heroriëntering van de premies voor kinderopvang voor werkzoekenden in opleiding¹²

Mobiliteit:

Een gebrek aan mobiliteit kan een werkloosheidsval vormen. Uit een VIONA-onderzoek van 2001 blijkt dat 42% van de bevroegde werkzoekenden niet wil of kan verhuizen en 36% geeft aan dat de zoektocht naar een job gehinderd wordt door het feit dat er in de eigen regio minder werk is dan in de omliggende regio's. De VDAB sloot een samenwerkingsakkoord af met De Lijn en de NMBS: werkzoekenden in trajectbegeleiding kunnen een netabonnement krijgen voor een jaar (gratis indien ze in opleiding zijn, anders voor 12,50 euro) en via een VDAB-attest een treinbiljet voor 1 euro enkele reis. Inzake occasionele verplaatsingen voor werkzoekenden in opleiding: voorstel van een forfaitaire vergoeding van 0,15 euro per km tussen woonplaats en opleidingscentrum (i.p.v. huidige gemiddelde van 0,0096 euro). Er werd een Pendelfonds voor pilootprojecten woon-werkverkeer opgericht (subsidie voor bedrijven als ze nieuwe duurzame vormen van woon-werkverkeer aanbieden); ook lokale en provinciale overheden en andere publieke instellingen kunnen een subsidie aanvragen als ze samenwerken met private instellingen.

Handicap en ziekte:

Vermits de gewone trajectwerking van de VDAB deze mensen niet voldoende bereikt werd in het kader van het Meerbanenplan een programma 'activeringstrajecten en arbeidszorg' opgestart.

Opleidingsvallen:

Om de verdringing van kansengroepen in opleidingstrajecten te vermijden werd eind 2005 een voorrangs- of prioriteitsregeling ingevoerd in de VDAB-competentiecentra: langdurig werkzoekenden en vier prioritaire kansengroepen (kortgeschoolden, allochtonen, arbeidsgehandicapten, ouderen) kunnen bij het voorkomen van wachtlijsten met voorrang een beroepsopleiding aanvragen. Er werd een quickscan laaggeletterdheid ontwikkeld; de VDAB brengt

de laaggeletterde werkzoekende in contact met de centra voor basiseducatie. Werkzoekenden met interesse voor zelfstandig ondernemen kunnen kosteloos bij Syntra een opleiding volgen.

Andere drempels:

- detentieverleden: onderzoeken of het uittreksel uit het strafregister én volledig én voor alle (overheids)vacatures noodzakelijk is (cf. CAO 38); net zoals bij elektronisch toezicht moet ook bij beperkte detentie een recht op uitkering bestaan zodat gedetineerden financieel de mogelijkheid krijgen om een beroepsopleiding te volgen;
- schuldenproblematiek: bv. mensen die zich in een collectieve schuldbemiddeling bevinden kunnen niet altijd een beroep doen op kinderopvang, bijgevolg moet onderzocht worden of dat voor hen niet gratis kan, idem voor gratis openbaar vervoer.
- geloofsovertuiging en culturele gebruiken: de VDAB heeft voldoende interpretatiemarge om werkzoekende naar passende vacatures toe te leiden; jobkanaal en diversiteitsplannen helpen de werkgever;
- leeftijd: zie maatregelen in het Vlaamse Meerbanenplan en het federale Generatiepact.

Kort samengevat ontstaan de werkloosheidsvallen

- volgens economen en beleidsmensen: bij de overgang van (deeltijdse) werkloosheid naar een laagbetaalde baan;
- volgens een groot aantal vrouwenorganisaties: door de afgeleide rechten in de sociale zekerheid en een aantal aspecten in de inkomstenbelasting bij gehuwde vrouwen en voor ongehuwde samenwonenden¹³; deze werkloosheidsvallen zijn op financieel vlak ingrijpender dan die van de overgang van werkloosheid naar een laagbetaalde baan

een gehuwde vrouw die als dienstenchequewerkneemster haar aantal werkuren/week niet kan/wil verhogen omdat het bedrag van het gezinspensioen dat haar echtgenoot ontvangt zou verlagen naar het

<p><i>bedrag van het rustpensioen (alleenstaande)</i></p> <p><u>Mogelijke technieken om de werkloosheidvallen weg te werken</u>¹⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de periode waarin men kan genieten van een uitkering in geval van werkloosheid in de tijd beperken; - een politiek van relatief lage uitkeringen; - een politiek van hoge minimumlonen; - verminderen van de belastingen die wegen op (lage) lonen, zowel voor de werkgever (waardoor deze belangstelling krijgt om laaggeschoolden aan te werven) als voor de werknemer (waardoor deze meer voordeel haalt uit het verlaten van de werkloosheidssituatie); - opteren voor een zogenaamde negatieve inkomensbelasting voor iedereen waardoor men zou genieten van een fiscaal krediet, of men werkt of niet. Hierdoor zou de stap van werkloosheid naar werken slechts gedeeltelijk leiden tot een minder gunstige fiscale situatie, waardoor de incentive om te gaan werken groter wordt. 	
<p>Extra-inspanningen voor kansengroepen</p> <p>Er zijn groepen (ouderen, allochtonen, personen met een arbeidshandicap) die moeilijk de weg naar de arbeidsmarkt vinden. Voor deze groepen is in 2006 het Meerbanenplan gelanceerd (zie: http://www.socialeconomie.be/default.aspx?ref=ABAFABAB&lang=NL) Samen met sociale partners voor een versterking van een reeks bestaande maatregelen, samen met een aantal nieuwe of reeds aangekondigde initiatieven. Er zijn specifieke maatregelen voor jongeren, kansengroepen en oudere werknemers. Voor het hele plan is 79,5 miljoen euro uitgetrokken.</p> <p><u>Gendergelijkheid</u>: wordt benaderd vanuit mainstreamingsbenadering en kan in elke actie aanwezig zijn; kruising met m/v is van belang omdat arbeidsmarktpositie van vrouwen binnen de kansengroepen en andere oplossingsstrategie vereist. In het kader van de open</p>	<p>Voor kansengroepen is er nood aan een aangepaste begeleiding en een totaalstrategie, gebaseerd op trajecten die ook oog hebben voor welzijnsaspecten.</p> <p>Vaak is het een opeenstapeling van cumulerende factoren die bepalen hoever mensen van de arbeidsmarkt afstaan. Dergelijke cumulatieve achterstelling zou het kwalitatief traject moeten bepalen.</p>

coördinatiemethode wordt in de commissie gelijke kansen voor het beleidsdomein werk opnieuw een actieplan opgesteld en uitgevoerd. Verslagfiches m.b.t. actieplannen 2006-2007:

Werk en sociale economie:

<http://www.gelijkekansen.be/bijlagen/Documenten%20CGK/bijlage%201%20Verslagfiches%202006-2007%20-%20def.doc>, vanaf p; 185

- AGAVE - Aanbod genereren voor anderstalige allochtone vrouwen
- Di-Ge - Diversiteit en Gender
- Femcontrol - Vrouwelijke werknemers in de bewaking
- Allochtone vrouwen opleiden tot instructeur/groepschef professionele schoonmaaktechnieken
- GEKO - gender in CO.BR.A (Competentie en Beroepenrepertorium voor de Arbeidsmarkt)
- Religieuze en levensbeschouwelijke overtuiging en beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt
- SAIDA: Succesvol Anderstaligen Integreren via Duurzame Arbeid
- Ontwikkeling van een gefaseerd dienstverleningsmodel en van een vormingsaanbod voor deskundigheidsbevordering rond de thematiek van gelijke kansen
- Hoofddoeken en veiligheid op de opleidingsvloer
- Stakeholdersforum
- Promotie doelgroepsites
- Open Access (Integratie contactdiensten)
- Genderneutraal HR-beleid versterken en ondersteunen
- Genderdeskundigheid mainstreamen
- Betere combinatie arbeid – zorg/gezin/vrije tijd voor iedereen
- Een toegankelijke arbeidsmarkt
- Een holebi-vriendelijke arbeidsmarkt
- ESF doelstelling 3 zwaartepunt 5 (gelijke kansen voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt) en Equal zwaartepunt 4

Ingediende actieplannen 2008:

Werk en sociale economie:

vanaf p. 191

- Di-Ge - Diversiteit en Gender
- Gender in CoBRA (Competentie en Beroepenrepertorium voor de Arbeidsmarkt)
- Verdere ontwikkeling van een gefaseerd dienstverleningsmodel en van een vormingsaanbod voor deskundigheidsbevordering rond de thematiek van gelijke kansen.
- Open Access
- Aandacht voor een holebivriendelijke werkvloer
- Verankering en versteviging genderbeleid in het EAD arbeidsmarktinstrumentarium
- Gendermainstreaming binnen ESF
- M/V United in bestuursorganen

Ouderen 50+

Oprichting Expertisecentrum Leeftijd en Werk in januari 2007: kennisbevordering, praktijkstimulering en beleidsondersteuning; via goede praktijken bedrijven stimuleren; regionale projectontwikkelaars Leeftijd en Werk in de SERR's, RESOC's en EAD-beleid: stimuleren en begeleiden diversiteitsplannen in bedrijven en organisaties.

Tewerkstellingspremie 50+ sinds april 2006: loonkostsubsidie voor tewerkstelling 2.800 werknemers (doelstelling = 3.750 premies/jaar)

50+ clubs: met 50 extra consultants en 25 extra jobcoaches sinds augustus 2006.

Personen met een handicap

Er komt een eenheidsdecreet voor beschutte en sociale werkplaatsen: bevat alle tewerkstellingsondersteunende maatregelen. Ondersteuningsnoden situeren zich op vlak van arbeidspostaanpassingen, loonkostsubsidie, begeleidingssubsidie of collectieve tewerkstelling in beschermende werkomgevingen (maatwerkbedrijven).

<p>Personen met een handicap moeten ook een kans krijgen op de reguliere arbeidsmarkt. Er wordt een expertisecentrum ter bevordering van personen met een arbeidshandicap binnen de VDAB uitgebouwd: ondersteuning aan werkgevers, werkzoekenden. GRIP in de commissie diversiteit in de SERV.</p> <p><u>Allochtonen</u> Minderhedenforum organiseert binnen kader van Project Work-up II een taskforce allochtonen en arbeid.</p>	
<p>Maatregelen voor werkgevers en oudere werknemers</p>	
<p><u>Tewerkstellingspremie 50+</u> (loonkostenvermindering sinds 2006): 2006-2007: 4.393 aangevraagde premies en 2.483 goedgekeurd.</p>	
<p>Maatregelen voor werkgevers en jongeren</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - <u>Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)</u>: voor kortdurige en jonge werklozen; 2007: bouw (24%), handel en verhuur (20%), informatica en diensten aan bedrijven (11,7%). Het volgen van een IBO blijkt overwegend een mannenzaak te zijn (7/10). Ook minder bereik van kansengroepen. 6 maanden na volgen van IBO is 90,5% aan het werk; werkgever moet cursist na opleiding een contract van onbepaalde duur geven. - <u>Leertijd</u>: beroepsgerichte opleidingen met 4 werkdagen/week in de onderneming en 1 lesdag op school; aantal daalt tussen 2001 en 2006 met 1/3^{de}: van ruim 6.000 naar ruim 4.000; 7/10 zijn jongens. - <u>Afwisselend leren en werken</u>: werkgevers krijgen opleidingspremie als ze een jongere (15-18 jaar) een werknemersleercontract of deeltijds arbeidscontract geven. Is ook maatregel tegen vroegtijdige en ongekwalificeerde uitstroom. Aantal leerlingen: 1999-2000: 1.542; 2002-2003: 1.804; 2006-2007: 1.875 - <u>Brugprojecten</u>: voor jongeren in deeltijds onderwijs die essentiële basisattitudes missen; gedurende 9 maanden 20u/week 	<p>Er moet nagedacht worden over de eventuele ontwikkeling van een eenheidsstatuut voor jongeren die in een vorm van alternerend leren willen stappen. Enerzijds moet rekening gehouden worden met de betere afstemming van onderwijs/opleiding en arbeidsmarkt en een degelijke begeleiding van jongeren door vakleerkrachten en leercoaches. Anderzijds moet nagedacht worden over de aspecten als vakantiedagen en -geld, opbouw pensioenrechten, verzekering voor arbeidsongevallen, ...</p>

<p>werkervaring opdoen bij een promotor. Brugbanen zijn dus een vooropleiding en een opstap naar een arbeids- of leerovereenkomst bij een werkgever. Aantal leerlingen: 1999-2000: 809; 2002-2003: 971; 2006-2007: 1.286</p>	
<p>Maatregelen voor werkgevers en kansengroepen met grote afstand tot arbeidsmarkt</p>	
<p>Werkervaringsplaatsen (WEP); WEP-plus: tijdelijke werkervaring bij vzw's en lokale besturen; klemtoon ligt op doorstroming naar reguliere arbeidsmarkt i.t.t. klassieke tewerkstellingsprogramma's zoals DAC en GESCO. Cijfers WEP-plus: 1999: m: bijna 1.500; v: ruim 2.100 2006: m: ca. 1.200; v: ca. 1.600</p>	<p>De overheid moet zorgen voor een verregaande administratieve vereenvoudiging opdat mensen gemakkelijker de stap naar werk durven en kunnen zetten.</p>
<p>Integrale trajecten voor mensen met een complexe armoedeproblematiek</p>	<p>De VDAB moet blijven investeren in initiatieven rond integrale trajecten voor mensen met een complexe armoedeproblematiek, deze evalueren, bijsturen en structureel uitbreiden.</p>
<p>Front office Tewerkstellingsmaatregelen</p>	
<p>= samenwerking met federale overheid en bundelt alle Vlaamse en federale tewerkstellingsmaatregelen; advies voor werkgevers en werknemers (raadplegen via werk.be of via vdab.be) + Interactieve voordelencalculator</p>	
<p>Herplaatsingsfonds</p>	
<p>Via dit fonds financiert de Vlaamse overheid de outplacementbegeleiding van ontslagen werknemers die in bedrijvenwerken die zelf niet (meer) over de nodige financiële middelen beschikken om een ontslagbegeleiding te bekostigen (faillissement, gerechtelijk akkoord, onderneming in moeilijkheden). 2002: 578 goedkeuringen 2004: 3.086 2005: 2.310 2006: 2.124 Op basis van afgesloten dossiers (februari) 2007 blijkt dat 77% van de begeleide mensen werk heeft gevonden; vrouwen (72%) en</p>	

<p>ouderen (56%) stromen minder door naar werk.</p> <p>Opleiding en begeleiding werkzoekenden De EU-lidstaten besteden gemiddeld 41% van hun totale budget voor actieve maatregelen aan beroepsopleiding; België 15% en Vlaanderen 20%. Beroepsopleiding van werkzoekenden door VDAB is veruit de belangrijkste uitgavenpost.</p> <p>Er is een tendens naar een snellere en vraaggerichte bemiddeling en daardoor komt het aspect opleiding wat op de achtergrond te liggen. Voor groepen die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt wordt het moeilijker om de weg naar opleiding te vinden.</p>	<p>In een volledig sluitende en maatgerichte aanpak heeft de opleidingsdeelname in Vlaanderen nog groeimarge (is investering in menselijk kapitaal): dus meer beroepsopleiding en begeleiding aanbieden.</p> <p>(Toekomstige) loopbanen van werkzoekenden moeten duurzaam ingevuld worden. Dat houdt in dat er ook oog moet zijn voor bedrijfsoverstijgende competenties.</p>
<p>Ongekwalficeerde uitstroom jongeren Deze uitstroom schommelt al jaren tussen 10 en 12%. De schoolverlatersstudie van de VDAB toont dat de kansen van jongeren met een kwalificatie verdubbelen. http://www.vdab.be/trends/schoolverlaters/schoolv2007.pdf voorbeeld: tweede graad secundair ASO: 331 schoolverlaters waarvan 205 jongens en 126 meisjes Zie ook hoofdstuk onderwijs.</p>	
<p>Competentiebeleid Pact 2020 http://www.vlaandereninactie.be/nlapps/docs/default.asp?id=416 11. Talent, o.a. - In 2020 zullen meer bedrijven en sectoren een strategisch competentiebeleid voeren. - Een lerende samenleving in 2020 erkent competenties, waar en hoe ze ook verworven zijn.</p> <p>De Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners keurden op 14 mei 2007 de Competentieagenda 2010 goed. Hiermee willen ze</p>	

een antwoord bieden op de sociaaleconomische uitdagingen voor Vlaanderen en zo bijdragen tot een duurzame en innovatie groei. De competentieagenda bevat 10 prioriteiten die, over de grenzen van onderwijs en arbeidsmarkt heen, de competenties van zowel leerlingen, studenten, werkzoekenden als werknemers willen erkennen, ontwikkelen én inzetten.

<http://www.werk.be/beleid/competentiebeleid/?SMSESSION=NO>

De tien prioriteiten zijn:

[Geïnformeerde studie- en beroepskeuze](#)

[Meer en beter werkplekieren](#)

[Actieplan ondernemend onderwijs](#)

[Erkenning van verworven competenties](#)

[Actieplan jeugdwerkloosheid](#)

[Stimuleren van competentiebeleid, in al zijn facetten, in bedrijven en organisaties](#)

[Oudere werknemers](#)

[Incentives werknemers](#)

[Werk maken van werknemerschap](#)

[Versterken van de sectorale invalshoek](#)

Erkenning van verworven competenties

Het zichtbaar maken van alle competenties en ervaringen is van essentieel belang voor de arbeidsmarkt. Het ervaringsbewijs is daar een mogelijke troef in. Meer testcentra voor meer beroepen en een snellere ontwikkeling van standaarden kunnen helpen om snel op de noden van de markt in te spelen.

Daarnaast bestaan er nog andere initiatieven om de eerder verworven competenties van mensen te erkennen en in te zetten. Denk hierbij maar aan het **portfolio**, het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan, een EVC-procedure in het hoger onderwijs, ... Binnen de beleidsdomeinen 'werk en sociale economie', 'onderwijs en vorming' en 'cultuur, jeugd, sport en media' kan nog sterker ingezet worden om het algemene gebruik van deze instrumenten te bevorderen. Hiervoor wordt in 2009 ook een

De VDAB moet beroepsgerichte opleidingen en stagemogelijkheden voorzien voor vrouwelijke nieuwkomers / gezinsherenigers die geen relevante werkervaring hebben omdat ze in het herkomstland niet mochten of konden werken; voor hoger opgeleiden moeten maatregelen genomen worden t.v.v. de valorisatie van hun beroepskwalificaties gekoppeld aan taalvervolmakingscursussen, stageformules en korte bijkomende opleidingen. Dit zolang er geen onderzoek naar de erkenning van diploma's uit herkomstlanden is gevoerd (cfr. Vrouwenraadmemorandum 2004)

kenniscentrum EVC opgericht.

Het **ervaringsbewijs** wil beroepsgebonden competenties, waar dan ook verworven, van mensen zichtbaar maken en erkennen. Hoe men die beroepscompetenties verworven heeft doet er niet toe, dit kan door een opleiding of cursus te volgen, door werkervaring, door buurtwerk of een of andere vrijetijdsbesteding, ... Via een praktijktest en/of door een goed gestoffeerd portfolio krijgt men de kans om aan te tonen dat men over de competenties beschikt om een bepaald beroep uit te oefenen. Men ontvangt daarna een ervaringsbewijs van de Vlaamse overheid. Op die manier krijgt men een kwalificatie in handen. Het ervaringsbewijs is een arbeidsmarktinstrument dat zowel gericht is op werknemers, zelfstandigen als werkzoekenden.

De SERV geeft advies over de beroepsstructuren, beroepscompetentieprofielen en de standaarden voor het ervaringsbewijs.

Tot nu toe zijn er 700 ervaringsbewijzen uitgereikt.

Kwalificatieprofielen

De Vlaamse kwalificatiestructuur zal in de toekomst een gemeenschappelijk referentiekader vormen dat competentieontwikkeling en -valorisatie stimuleert en verzekert. Kwalificaties worden gedefinieerd als afgeronde gehelen van competenties.

Kwalificatieprofielen beschrijven kwalificaties. Ze definiëren samenhangende gehelen van competenties die ofwel op de opleidingsmarkt ofwel op de arbeidsmarkt als pakket gevalideerd worden. Kwalificaties zijn gehelen die algemeen erkend worden. Ze vormen een gedeeld referentiekader. Een kwalificatieprofiel deelt de samenstellende competenties is volgens competentieclusters en deelkwalificaties. Competentieclusters bundelen competenties binnen grote inhoudelijke afgebakende beroepsdomeinen. De deelkwalificaties vormen kleinere gehelen van competenties. Ze zijn

Bij het opstellen van de lijst van ervaringsbewijzen moet een zo groot mogelijke variatie nagestreefd worden vanuit de genderinvalshoek, inzake niveaus en sectoren, zowel naar de beroepen als naar de selectieprocedures.

Het ervaringsbewijs moet ook een toegangspoort worden voor functies bij de Vlaamse overheid. Bijgevolg moet de regering onderzoeken hoe artikel 9 van APKB kan gewijzigd worden.

De overheid en de sociale partners moeten de mogelijkheden creëren om de ervaringsbewijzen beter ingang te doen vinden op de arbeidsmarkt.

Bij de ontwikkeling van beroepsprofielen en kwalificatieprofielen moet de genderinvalshoek opgenomen worden: bijvoorbeeld: Beroepsprofielen in de bouwnijverheid/betonmixer <http://www.tempera.be/docs/betonmixerchauffeur.pdf>: "de betonmixer is geen man", in tegenstelling tot de beschrijving in het document.

<p>gekoppeld aan een deel van iemands takenpakket.</p>	<p>Het beleid kan ondernemingen ondersteunen om te ontwikkelen tot competentiepools en leeromgevingen. Het competentiebeleid wordt dan gekoppeld aan een ondernemingsbeleid waarbij de arbeidsorganisatie wordt omgebouwd tot een in op leren gebaseerd productiesysteem.</p>
<p>Kwaliteitsvolle banen en duurzame jobcreatie</p> <p>Er is in het beleid minder aandacht voor de kwaliteit van de jobs. Het gaat om het duurzame karakter en de perspectieven van de jobs.</p> <p>Het begrip een passende job wordt hoe langer hoe meer gelinkt aan knelpuntberoepen.</p> <p>Meer kwetsbare groepen werken vaker in meer preciaire jobs.</p> <p>Het aantal uren dat werknemers aan hun woon-werkverplaatsing besteden neemt toe.</p>	<p>Het uitgangspunt moet luiden: recht op waardig werk voor wie werk zoekt (en heeft).</p> <p>Er moeten instrumenten ontwikkeld worden die de werkbaarheid en de kwaliteit van de arbeid in de bedrijven opvolgen en bijsturen.</p> <p>Werkgevers moeten aangezet worden om onaantrekkelijke arbeidsvoorwaarden weg te werken en betere loopbaanperspectieven te bieden.</p> <p>Er moeten nog meer inspanningen gedaan worden om het woon-werkverkeer kwaliteitsvol en betaalbaar te houden, o.a. door meer bedrijfsvervoerplannen, meer promotie van collectief vervoer, meer telewerk, meer inspanningen voor de dederbetalersregeling bij De Lijn.</p> <p>De creatie van duurzame jobs moet rekening houden met de aanwezige competenties. Er kan niet enkel ingezet worden op de kenniseconomie. Kortgeschoolden zouden dan uit de boot vallen.</p>
<p>Opleiding en begeleiding van werknemers</p>	<p>Alle werknemers moeten het individueel recht krijgen om opleiding te volgen. Dat behelst ook de mogelijkheid om zich kosteloos te laten screenen om hun mogelijkheden te laten ontdekken.</p>

<p>Er is de laatste jaren veel aandacht voor competentieontwikkeling. Het aandeel werknemers dat deelneemt aan opleidingen in bedrijven stagneert de laatste jaren. Hooggeschoolden en werknemers in hogere functies hebben meer kansen op opleiding dan lagergeschoolden en werknemers met uitvoerende functies.</p> <p>Bedrijven die aandacht besteden aan loopbaanontwikkelingsplannen beperken die doorgaans tot hogere functies.</p> <p><u>Outplacement</u> Het aanbod is niet transparant en van ongelijke kwaliteit.</p>	<p>In verband met competentieontwikkeling moet een communicatiestrategie ontwikkeld worden naar de verschillende kansengroepen toe.</p> <p>Sectoren en bedrijven moeten investeren in opleidingen van alle werknemers, met specifieke aandacht voor kansengroepen.</p> <p>De kwaliteit van outplacement moet gewaarborgd en gecontroleerd worden. De VDAB kan de rol van centrale regulator op zich nemen.</p> <p>Outplacement moet ook meer gefocust worden op kwetsbare groepen.</p>
<p>Mobiliteit op de arbeidsmarkt</p> <p>Het Europese arbeidsmarktbeleid spoort aan tot meer mobiliteit op de arbeidsmarkt. Ook België en Vlaanderen hebben er groeiende aandacht voor. Arbeidsmarktmobiliteit kan erg uiteenlopende effecten hebben op microniveau (individuele loopbaan), mesoniveau (bedrijf) en macroniveau (arbeidsmarkt).</p> <p>Het meetbaar maken van de arbeidsmarktmobiliteit is een belangrijke uitdaging voor arbeidsmarktmonitoring. Het Steunpunt WSE heeft een boordtabel arbeidsmarktmobiliteit ontwikkeld. Het gaat om een set van indicatoren die periodiek geactualiseerd en geëvalueerd kunnen worden en toelaten om de evoluties op te volgen.</p> <p>Het gaat om volgende indicatoren gecombineerd met de variabelen geslacht en leeftijdsgroepen 15-24, 25-49, 50-64 jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - socio-economische mobiliteit: aandeel van de totale bevolking op arbeidsleeftijd dat tussen 31 december van een jaar en 31 december van het volgende jaar van socio-economische positie veranderde (van werk naar werkloos, van werkloos naar werk, van werk naar niet-beroepsactief, van niet-beroepsactief naar werk, van werkloos naar niet-beroepsactief, van niet- 	

<p>beroepsactief naar werkloos).</p> <p>Tussen 31 december 2005 en 31 december 2006 is 9,2% van socio-economische positie veranderd; naar geslacht zijn de verschillen eerder beperkt, hoewel de socio-economische mobiliteit bij vrouwen iets hoger is (9,7% en mannen 8,8%). 50-plussers zijn het minst mobiel en jongeren het hoogst.</p> <ul style="list-style-type: none"> - uitstroom uit werk: personen die op 31 december van een jaar aan het werk zijn en niet meer op 31 december van het volgend jaar. <p>Tussen 2005 en 2006: 5,7%; v: 6,3%, m: 5,1%. Ouderen: 8,3%, jongeren: 12,6%, 25-49-jarigen: 3,9%</p> <ul style="list-style-type: none"> - doorstroom naar werk: personen die op 31 december van een jaar niet aan het werk en op 31 december van het volgend jaar wel aan het werk zijn <p>Tussen 31 december 2005 en 31 december 2006: 12%; v: 10,9%; m: 13,6%; ouderen: 1,9%; jongeren: 17,5%; 25-49: 19,4%</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jobmobiliteit: verandering van (juridische) werkgever; aandeel werknemers dat in de loop van een jaar van werk veranderde ten opzichte van alle personen die van 31 december van dat jaar tot 31 december nadien ononderbroken als werknemer aan de slag waren (behalve uitzendarbeid): 6% veranderde van werkgever; v: 5,7%; m: 6,3%. Vooral jongeren veranderen van job: 14,8%; ouderen: 1,8%. 	<p>Moet de graad van jobmobiliteit aangemoedigd worden?</p> <p>Er zijn positieve effecten op macroniveau. Op microniveau: op korte termijn minder gunstige effecten: minder loon, minder opleidings- en promotiekansen; vooral in latere loopbaanfasen. Vrijwillige mobiliteit gaat wel vaak gepaard met meer welzijn op en buiten het werk; reduceert ook burn-out klachten.</p>
<p>Sociale economie</p>	
<p>Bestaat uit een reeks van bedrijven en initiatieven die bepaalde maatschappelijke meerwaarden willen realiseren, rekening houdend met basisprincipes als voorrang van arbeid op kapitaal, democratische besluitvorming, maatschappelijke inbedding, transparantie, kwaliteit en duurzaamheid. Sociale economie is ook een instrument voor tewerkstelling van kansengroepen.</p> <p>Werkvormen Doelgroepen: <u>Sociale werkplaatsen</u>: voor zeer moeilijk inzetbare werkzoekenden in</p>	<p>De sociale economie kan een input geven in de brede economie om deze socialer te maken (bv. ethisch bankieren).</p> <p>De brede waaier van tewerkstellingsmogelijkheden moet behouden blijven en tegelijk moeten er meer mogelijkheden komen inzake doorstroom naar reguliere jobs, bijvoorbeeld via langdurige trajectbegeleiding, stages, jobcoaching.</p> <p>Andere beleidsdomeinen moeten hun weg vinden naar de sociale economie, bv. energie, innovatie, milieu.</p>

<p>een beschermende arbeidsomgeving (laag opleidingsniveau, minstens 5 jaar inactief, fysieke, psychische of sociale beperkingen of moeilijkheden).</p> <p>2007: 5.800 personen als potentiële doelgroep</p> <p><u>Beschutte werkplaatsen</u>: werkzoekende arbeidsgehandicapten die ingeschreven zijn bij Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap en die door hun handicap voorlopig of definitief niet aan de slag kunnen op de gewone arbeidsmarkt. Er zijn 68 erkende werkplaatsen.</p> <p>2007: 4.000 personen als potentiële doelgroep</p> <p>2007: 81.000 personen als potentiële doelgroep.</p> <p><u>Buurt- en nabijheidsdiensten</u>: koppelen duurzame tewerkstelling aan verhogen van leefbaarheid en leefkwaliteit van buurt of wijk; huishoudelijke hulp, kinderopvang, groenonderhoud. Deze diensten vormen een onderdeel van het nieuwe brede domein van de lokale diensteconomie die mikt op tewerkstelling van laaggeschoolde langdurig werklozen, leefloongerechtigden en rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp.</p> <p>Deze doelgroepen bereiken:</p> <p>Eind 2006: bijna 18.500 mensen, waarvan 3/4^{de} in de beschutte werkplaatsen, 15% in de sociale werkplaatsen, 590 VTE in de buurt- en nabijheidsdiensten.</p> <p>Bereik kansengroepen 2006:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vrouwen in de minderheid in de sociale en beschutte werkplaatsen - 50-plussers overal ondervertegenwoordigd - allochtonen: minder aanwezig in sociale werkplaatsen; geen cijfers beschutte werkplaatsen - arbeidsgehandicapten: sterk aanwezig in sociale werkplaatsen, 100% in beschutte werkplaatsen 	<p>Er moet gestreefd worden naar een dekkend jobaanbod.</p> <p>De regelgevingen tussen de werkvormen moeten beter op elkaar afgestemd worden zodat de werknemers zich vlot kunnen bewegen binnen de gehele sociale economie en de werkvormen.</p> <p>De rol van de diverse betrokken actoren (startcentra, adviesbureaus, doorlichtingsteams, RESOC's) moet verduidelijkt worden.</p>
<p>Maatschappelijk verantwoord ondernemen</p> <p>In tegenstelling tot de sociale economiebedrijven, stellen deze</p>	<p>Er moet een georganiseerd sociaal overleg over MVO op punt gezet</p>

<p>bedrijven het realiseren van winst voorop maar ze hebben oog voor duurzame ontwikkeling van mens, milieu en economie.</p> <p>Vanuit het TRIVISI-project (begin jaren 2000) "Geïntegreerde visie op de onderneming vanuit de drie invalshoeken mens, milieu en maatschappij" hebben verschillende actoren zoals Vlaamse bedrijfsmensen, academici, sociale partners, NGO's denkwerk verricht op het vlak van leren, diversiteit, stakeholdersmanagement.</p> <p>Tijdens de legislatuur 2004-2009 werden de lerende netwerken MVO en het digitaal kenniscentrum MVO opgestart. Een structureel MVO-beleid is nog niet op punt gesteld.</p> <p><u>Invoegbedrijven</u>: duurzame werkgelegenheid voor kansengroepen, binnen de reguliere economie; ondernemingen die de principes van de meerwaardeconomie onderschrijven ontvangen tijdelijke degressie subsidies; laag- en middengeschoolde langdurig werklozen, werkzoekende arbeidsgehandicapten, leefloontrekkers en deeltijds werkzoekende leerlingen. Er zijn 154 erkende bedrijven (vooral dienstenchequebedrijven).</p> <p>Vrouwen zijn als werknemer oververtegenwoordigd in de invoegbedrijven; allochtone werknemers zijn behoorlijk aanwezig; arbeidsgehandicapten zijn ondervertegenwoordigd.</p>	<p>worden; er moet een kader ontwikkeld worden om MVO-initiatieven en praktijken te erkennen en te evalueren. Daarvoor is ze eerst een overzicht nodig van de lopende MVO-acties binnen bedrijven. Voor de invoegbedrijven is een MVO-scan ontwikkeld. Deze scan kan voor andere bedrijven toegepast worden.¹⁵ De MVO-scan moet (zeker in het sociale luik) oog hebben voor gender.</p> <p>Het principe MVO moet ingebed worden bij de Syntra (Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming) -opleidingen.</p> <p>De Vlaamse overheid moet het goede voorbeeld geven, bv. bij de aankoop van producten en diensten gaat de voorkeur naar MVO-bedrijven, fairtradeproducten.</p> <p>De Vlaamse overheid kan ook meer stimulansen geven om principes van duurzaam ondernemen te integreren door bij openbare aanbestedingen sociale clausules te verplichten waardoor bedrijven aangemoedigd worden om sociaal verantwoord te ondernemen.</p> <p>Zie ook gemeenschappelijk standpunt "Sociale criteria in overheidsopdrachten", 2009 van VODO, Minderhedenforum, Vrouwenraad en Gebruikersoverleg Netwerk Handicap en Arbeid.</p>
<p>Actief ouder worden</p>	
<p>Eén van de (vijf) prioriteiten van het Vlaams Hervormingsprogramma 2005-2008 is actief ouder worden aanmoedigen en herstructureringen in goede banen leiden. Voor de uitvoering van de prioriteiten zijn met de sociale partners werkgelegenheidsakkoorden</p>	<p>De Vlaamse overheid overlegt met de federale overheid over de uitbreiding van de grenzen van de toegelaten arbeid, rekening houdend met de keuze en de mogelijkheden van de oudere om nog beroepsactief te zijn.</p>

¹⁵ De scan - die op de website (www.socialbusiness.eu) van Social Business terug te vinden is - bestaat uit een 5-tal onderdelen : identificatie, algemeen luik, milieuluik, sociaal luik en economisch luik. Elk luik bevat een aantal vragen die een zicht moeten geven op het MVO-gehalte van een organisatie. De vragen kunnen zowel open als gesloten zijn. Er kunnen ook bijlagen mee worden gestuurd.

afgesloten:

- 20/01/2005: Vlaams Werkgelegenheidsakkoord, met een hoofdstuk over oudere werknemers;
- 16//01/2006: Meerbanenplan
- 14/05/2007: Competentieagenda

Tabel stand van zaken actief ouder worden aanmoedigen en herstructurerings in goede banen leiden

	2006	2007	doelstelling
Werkzaamheidsgraad 55+	31,4%	34,2%	50,0%
Werkzaamheidsgraad 50+	46,3	49,3	toename
Generatiekloof 50+/25-50	39,5 ppt	37,5 ppt	afname
Werkloosheid 50+	45.962	45.592	afname
Aandeel 50+ in werkloosheid	21,2%	25,3%	afname
Aandeel 50+ in trajectwerking werkzoekenden	3,3%	5,4%	toename
Ondervertegenwoordiging 50+ trajectwerking	-74,6%	-64,7%	afname
Tewerkstellingspremie 50+	1.039	1.444	3.500/jaar
Invulling jobkanaal 50+	360	752	-
Diversiteitsplannen leeftijd en werk	0	100	100
Aandeel diversiteitsplannen met acties 50+	78%	84%	-
Aandeel 45+ in loopbaanbegeleiding	21,1%	25,1%	-
Bereik tewerkstellingscellen	59	348	-
Uitstroom naar werk uit tewerkstellingscel	55,1%	62,2%	-
Uitstroom naar werk 50+ uit	42,8%	41,7%	-

Uitsplitsing van deze cijfers naar geslacht en etniciteit.

tewerkstellingscel			
Regionale toetsing	9	35	-
Bereik herplaatsingsfonds	1.7071	1.737	-
bereik 50+ in acties herplaatsingsfonds (HF)	22%	22%	-
Uitstroom naar werk na outplacement HF	77%	78,8%	-
Uitstroom naar werk 50+ na outplacement HF	56,0%	54,0%	-

Bron: Vlaamse Lissabonrapportering 2008, Vlaanderen in Actie, p. 165

Als gevolg van de federale wijziging in de werkloosheidsreglementering is het voor werkzoekende 50-plussers sinds juli 2002 moeilijker geworden om een vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt te bekomen. Daardoor is het aantal en aandeel ingeschreven werkzoekende 50-plussers in Vlaanderen fors toegenomen.

Vlaams Meerbanenplan:

- vanaf juli 2006 worden oudere werkzoekenden na drie maanden werkloosheid verplicht opgeroepen voor een infosessie bij de VDAB of de vakbonden. Daarna kunnen ze kiezen om al dan niet in een traject naar werk te stappen;
- werkgevers die oudere werkzoekenden aanwerven kunnen sinds 1 april 2006 een tewerkstellingspremie 50+ aanvragen. Het bedrag van de premie ligt tussen 400 en 1000 euro/maand/werkloze 50-plusser (contract onbepaalde duur).

Diversiteitsplannen leeftijd en werk: specifieke acties voor de instroom, opleiding, retentie en/of doorstroom van oudere werknemers. Eenzelfde diversiteitsplan kan zich op meerdere kansengroepen richten: allochtonen, personen met een arbeidshandicap en dus 50-plussers.

Ondernemingen moeten bewust gemaakt worden van de genderinvalshoek in de diversiteitsplannen, van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en vorming van oudere werknemers. Diversiteitsplannen met een genderinvalshoek moeten op termijn deel uitmaken van het personeelsbeleid.

<p>Evenredige participatie op de arbeidsmarkt</p> <p>Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige arbeidsparticipatie op de arbeidsmarkt: houdt in dat het arbeidsbestel een afspiegeling is van de actieve bevolking. Alle rechtstreekse en onrechtstreekse discriminaties worden uitgeschakeld en bovendien moet de kracht van diversiteit tot op de werkvloer doordringen.</p> <p>Dit decreet stelt drie doelstellingen voorop:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de omzetting van de EU-richtlijnen van 29 juni 2000 (2000/43) en van 27 november 2000 (kaderrichtlijn 2000/78 inzake arbeid en beroep) en van 5 juli 2006 (mannen en vrouwen in arbeid en beroep 2006/54). - de vormgeving van de voorbeeldfunctie van de Vlaamse overheid als werkgever in het kader van een antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid - het stimuleren van ondernemingen om over te gaan tot een anti-discriminatie- en diversiteitsbeleid via een aanpak gebaseerd op positieve incentives. <p>De uitvoering van dit decreet kreeg vorm via volgende besluiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 januari 2004 van de Vlaamse regering tot uitvoering van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wat betreft beroepskeuzevoorlichting; beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling - 24 december 2004 van de Vlaamse regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie; - De (jaarlijkse) besluiten van de Vlaamse regering tot vaststelling van de subsidievoorwaarden m.b.t. de jaarlijkse VESOC-actieplannen inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit <p>De arbeidsdeelname van kansengroepen wordt verhoogd via concrete impulsen aan bedrijven met o.a.</p> <p>Diversiteitsplannen: strategisch HR- en organisatiebeleid dat diversiteit op arbeidsmarkt optimaal benut; werkt met concrete streefcijfers</p>	<p>Een impulsbeleid voor vrouwen die met meervoudige drempels geconfronteerd worden (zie ook doelstelling van pact 2020: verhoging van de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen van diverse origine)</p> <p>De Vlaamse overheid kan zelf een voorbeeldrol vervullen door de valorisatie van buitenlandse kwalificaties, diploma's en EVC's bij het aanwervingsbeleid. Anoniem solliciteren kan een tweede piste in de aanwervingsprocedure zijn.</p> <p>De Vlaamse overheid moet inspanningen leveren voor de introductie van ervaringsbewijzen die de tewerkstelling van allochtone vrouwen bevorderen.</p> <p>Met de ervaringsbewijzen die al in het Belgisch Staatsblad zijn gepubliceerd, kan niemand aan de slag bij de Vlaamse overheid. Bij de Vlaamse overheid kan men werk vinden als men over het juiste diploma voor een bepaalde functie beschikt. De Vlaamse regering moet onderzoeken hoe artikel 9 van het APKB gewijzigd kan worden, zodat houd(st)ers van een ervaringsbewijs ook aan de slag kunnen bij de overheidsdiensten van de gemeenschaps- en gewestelijke overheden.</p>
--	---

<p>Structurele projecten: richten zich naar allochtonen, personen met arbeidshandicap en ouderen; Jobkanaal, Ondernemersplatform Diversiteit, diversiteitsconsulenten, toolbox EAD, RESOC en SERR: subregionale commissies diversiteit, diversiteitstoets</p>	
<p>Loonkloof/loopbaankloof De Vlaamse regering heeft zich via de open coördinatiemethode geëngageerd om de loopbaankloof op verschillende domeinen aan te pakken. Meer info: Genderjaarboek 2006. MV United. Loopbaankloof.</p>	<p>Zie Vrouwenraaddossier- en aanbevelingen Loongelijkheid, 2007</p> <p>De Vlaamse regering stelt in overleg met de federale overheid een gecoördineerd actieplan op om de loon- en loopbaankloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken. Hierbij wordt expliciet aan de Vlaamse Regering gevraagd om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Met de federale bestuursverantwoordelijken mogelijke gecoördineerde acties te onderzoeken en te bespreken; - De promotie van analytische seksneutrale functieclassificaties; - De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding aan te zetten om op het einde van elk opleidingsprogramma systematisch de kandidaat-werknemers voor te bereiden op selectie-interviews en loononderhandelingen; - De begeleiding naar werk verder te verzekeren en het recht op inkomen te behouden bij transmissie van een dossier van VDAB naar RVA (enkel bij manifeste onwil is er reden tot een repressieve aanpak); - De VDAB aan te zetten om blijvend te investeren in initiatieven rond integrale trajecten voor mensen met een complexe armoedeproblematiek, deze te evalueren, bij te sturen en structureel uit te breiden; - Bij de ontwikkeling van de beroepsprofielen en kwalificatieprofielen de genderinvalshoek op te nemen; - Een vormingspakket genderneutrale studie- en beroepskeuze te ontwikkelen; - Leerkrachten v/m al in hun basisopleiding genderbewuster te maken; - Meisjes en jongens aan te zetten tot het volgen van rol doorbrekende opleidingen op een duurzame manier. Dit kan

	<p>door sensibiliseringscampagnes te voeren en door de instrumenten ontwikkeld door de sectoren (o.a. in de bouwsector, scheikundesector) sterker in het onderwijs te promoten;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jobcoaching te organiseren wanneer jongens en meisjes in een roldeurbrekende job stappen; - Coaching en mentorschap te organiseren waardoor vrouwen meer kansen krijgen op een carrièreklim; - Een Erkenning Verworven Competenties (EVC)-instrument voor de attestering van de competenties van de herintreders en van vrouwen van diverse origine; - Een dwingend diversiteitsbeleid te voeren en ervoor te zorgen dat het gender- en gezinsvriendelijk perspectief systematisch alle acties inzake diversiteit (diversiteitsplan, diversiteitslabel, taken van diversiteitsconsulenten...) doorkruist; - In de diversiteitsplannen expliciet aandacht te besteden aan oplossingen m.b.t. het dichten van de loonkloof; - Extra aandacht en inspanningen voor tewerkstelling van alleenstaande (allochtone) vrouwen, eenoudergezinnen, nieuwkomersvrouwen en herintreedsters; - Uitbreiding van het systeem van Vlaamse aanmoedigingspremies <ul style="list-style-type: none"> * een gelijkaardige regeling voor werknemers uit de privésector, de openbare sector en de social-profit sector * voldoende hoge premies zodat het onderbreken van de loopbaan ook mogelijk wordt voor lagere inkomensgroepen en voor eenoudergezinnen
<p>Gender en sociaal overleg SERV</p>	<p>Gender in adviesvorming SERV: De SERV neemt het genderperspectief, dat het beleid toetst op zijn (eventueel verschillende) effecten voor mannen en vrouwen, systematisch mee op in zijn adviezen. Daarom is het van belang dat de Vrouwenraad structureel betrokken is bij het sociaal overleg, net zoals dat gebeurt met de andere middenveldkoepels.</p>

Genderneutraal bedrijf

Flexibele arbeidsorganisatie en genderbewust personeelsbeleid

Het ESF-Agentschap Vlaanderen en de Vlaamse overheid lanceerden de HR-Troevenkit, een set van 15 praktische werkinstrumenten waarmee personeelsdiensten en andere werkgevers gratis aan de slag kunnen. De tools helpen bedrijven en organisaties om nieuwe mensen aan te trekken, hun aanwezige medewerkers te laten ontwikkelen en doorgroeien, meer flexibiliteit en een betere balans tussen werk en privé leven uit te bouwen. De HR-Troevenkit is te vinden op <http://www.mv-united.be>; overzicht van HR-Troevenkit: http://multiblog.vrt.be/mv-united/overige_hr_overzicht; voorbeelden van tools:

- het C&F-proces, een bewustmakingstool voor een gezinsvriendelijk HRM: http://multiblog.vrt.be/mv-united/overige_hr_cf
- Gender werkt, een databank met een reeks gendervriendelijke maatregelen gebruikt in Vlaamse ondernemingen en organisaties: <http://www.mv-united.be/extra/gender/gender.pdf>; www.genderwerkt.be
- Wellness@Work ontwikkelde de toolkit 'Werken met de Glimlach', een interactief spel dat polst naar de tevredenheid van de werknemers in de onderneming: <http://www.mv-united.be/extra/glimlach/Glimlach.pdf>

De voorbije jaren zijn een aantal auditinstrumenten¹⁶ ontwikkeld die een gender- en gezinsvriendelijk managementproces helpen realiseren.

Twee commerciële consultancyorganisaties hebben sinds eind 2006 een licentie om de Vlaamse 'Family & Business Audit' gedurende enkele jaren toe te passen. Daarna volgt een evaluatie en indien nodig een bijsturing.

De Vlaamse overheid moet bedrijven aansporen om een FBA toe te passen als basis voor een effectief combinatiebeleid. Het proces en de resultaten van de FBA moeten geïntegreerd worden in het algemene managementsproces van de organisatie.

De toepassing van een FBA wordt best gecombineerd met een individuele levensloopplanning voor werknemers, rekening houdend met hun gezinssituatie. De begeleiding kan bijvoorbeeld om de twee jaar gebeuren en bijkomend voor of na ingrijpende gebeurtenissen op privé-vlak. Verschillende actoren komen in aanmerking om die begeleiding te geven: o.a. de H.R.-manager van het bedrijf, vakbonden, werkgelegenheidsagentschappen, onafhankelijk erkende consulenten,...

¹⁶ 'Beruf und Familie' in Duitsland, de Europese 'Audit Work & Family', 'When work works' in de VSA en de Vlaamse 'Family & Business Audit' (2002). De

Besluitvorming Ondernemerschap Vertegenwoordiging in raden van bestuur	Zie Vrouwenraadaanbevelingen: - Ondernemerschap, 2007 - V/M vertegenwoordiging in raden van bestuur en topfuncties van (overheids)bedrijven, 2008
---	---

Vlaamse FBA kan in alle soorten organisaties worden toegepast en biedt tegelijk de nodige differentiatie om de specifieke situatie en perspectieven van elke organisatie aan bod te brengen. De FBA bestaat uit drie fasen: de voorbereiding (o.a. contact, informatie, werkplanning); de diagnose (empirisch beeld van de dagelijkse combinatie van het beroeps- en gezinsleven binnen de organisatie van gezinnen van de werknemers); management proces gaat uit van de resultaten van de diagnose en formuleert bruikbare aanbevelingen m.b.t. de verschillende faciliteiten; de interne discussie moet dan leiden tot een concreet managementvoorstel op basis waarvan de organisatie een actieplan kan uitwerken en uitvoeren. Bovendien werd een Family & Business Quick Scan ontwikkeld. Dit is een eenvoudig selfassessmentinstrument om organisaties vertrouwd te maken met het brede thema en hen aan te moedigen de volledige FBA tot te passen. Resoc Turnhout en Limburg hebben in het verlengde van de FBA een praktisch on-line instrument ontwikkeld, nl. 'Gender Werkt' (<http://www.genderwerkt.be>)